المحور الخامس: علاقات العمل (الفردية والجماعية)

تعرف علاقات العمل بأنها الروابط الموجودة في مجال العمل وهي تشير بشكل عام إلى العلاقات بين العمل ورأس المال في إطار العملية الإنتاجية، وفي العصر الحديث تنظم المجتمعات علاقات العمل بموجب ما يسمى بعقد العمل، الذي ينص على حقوق وواجبات كلا الطرفين[1].

تنص المادة الأولى من القانون 90-11: "يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين". وبالتالي فتشريع العمل الجزائري يقر وجود صنفين من علاقات العمل، علاقات العمل الفردية (أولا) وعلاقات العمل الجماعية (ثانيا).

أولا: علاقات العمل الفردية

سنحاول البحث في العلاقات الفردية بتوضيح المقصود بها أو تعريفها (1) وتبيان قوام هذه العلاقات (2).

1. تعريف علاقات العمل الفردية

لم يُعرف المشرع الجزائري علاقات العمل الفردية لكنه خصها بالباب الثالث من القانون رقم 90-11، في نصوص المواد من 8 إلى 79.

أما فقها فتُعرف علاقات العمل الفردية بأنها تلك العلاقات التي ينشئها العامل المنفرد مع رب العمل أو ممثله مباشرة[2].

وتُمثل علاقة العمل الفردية أحد أهم محاور دراسة قانون العمل، وهذا نظرا لما ترتبه هذه العلاقة من آثار بشكل مباشر على أطرافها نتيجة المراكز الشخصية التي يُكونها عقد العمل، سواء للعامل أو صاحب العمل فيما بينهما. فعقد العمل بغض النظر عن الشكل الذي يتخذه أو طبيعته، فهو يُعد

---

[1] مزهر عبدالله احمد، ابراهيم محمد صالح، صهيب عبد الرحمان طعمة، 'دور علاقات العمل الفردية في تعزيز الرضا الوظيفي دراسة استطلاعية لآراء عينة من هيئة التدريس في جامعة تكريت'، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت، المجلد 17، العدد 55، 2021-09-30، ص 466، https://iasj.rdd.edu.iq/journals/uploads/2025/08/08/3d669adaebb17b9a4688aa5e0707fcf3.pdf، 2025-12-03، 09:43.

[2] المرجع نفسه.

الأداة التي تنشأ بها علاقة العمل الفردية، وهذا ما دفع بعديد الفقه والقضاء إلى اعتبار المصطلحين مترادفين بالرغم من أن علاقة العمل هي الأشمل والأوسع بخلاف عقد العمل الذي لا يُمثل سوى الأداة لقيام وتمام هذه العلاقة[3].

وقد تبنى المشرع الجزائري على غرار بقية التشريعات العمالية المعاصرة مفهوما لعلاقة العمل يتلخص في كون هذه العلاقة تختلف من حيث إجراءات ومراحل انعقادها وابرامها عن بقية العلاقات الأخرى، وهذا وفقا لأساليب وآليات خاصة تضمن خصوصا إمكانية إثبات هذه العلاقة لتكون بالتالي مختلفة عن بقية الآليات والطرق التي يعتمد عليها في باقي العلاقات التعاقدية والتنظيمية الأخرى[4].

إذن يمكن القول أن علاقة العمل الفردية هي تلك العلاقة التي تربط بين العامل ورب العمل منذ لحظة التوظيف إلى غاية انتهاء العلاقة لأي سبب من الأسباب الإرادية أو غير الإرادية التي سنتناولها في آخر محور من المحاضرة.

2. قوام علاقات العمل الفردية

تنص المادة 8 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم: "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي.

وتقوم هذه العلاقة، على أية حال، بمجرد العمل لحساب مستخدم ما.

وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل".

إذن روابط العمل بين أطراف علاقة العمل تقوم في حالتين، تتمثل أولاها في إبرام عقد عمل سواء كتابة أو شفاهة، بينما تتحقق الثانية بمجرد قيام العامل بأداء خدمة لحساب رب العمل أو لحساب مؤسسة مستخدمة[5].

---

[3] سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012، ص 61.

[4] رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر، دار هومة، 2003، ص 92.

[5] المرجع نفسه.

يتمثل قوام علاقة العمل الفردية في عقد العمل الذي يبدأ تفعيله بمقرر تعيين ففترة تجربة، فمحضر تنصيب ثم مقرر تثبيت للعامل.

وتتميز علاقة العمل الفردية بجملة من الوضعيات، أهمها وضعية العمل الفعلي للعامل[6]، وهي الوضعية العادية لعلاقة العمل، حيث يكون فيها العامل في منصب عمله بصورة فعلية، يقدم ما عليه من واجبات ويتلقى ما له من حقوق مقررة ضمن تشريع العمل.

أيضا قد تعرف علاقة العمل الفردية فترات توقف، أو تعليق مؤقت، حيث جاء تعداد الحالات التي يمكن أن تعلق فيها هذه العلاقة مؤقتا ضمن نص المادة 64 من القانون 90-11 وقد تم التفصيل فيها آنفا في المحور الثاني من هذا الفصل. كذلك قد تعدل علاقة العمل الفردية وهذا ما تقره المادة 62 من نفس القانون، وهذا من خلال تعديل عقد العمل، ويتحقق ذلك في حال أملى القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي أقرها عقد العمل.

ولأن العمال فئات وأصناف مختلفة، فلسريان علاقات العمل الفردية التي تحكم هذه الفئات وأرباب عملهم بشكل عادي وصحيح، أقر المشرع جملة من الأحكام الخاصة لحكم هذه العلاقات. من هذه الفئات النساء والأحداث والمعوقين وأيضا العمال الأجانب. من هذه الأحكام ما جاء في نص المادة 28 من القانون 90-11: "لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشر (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي". والمادة 29: "يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية...". والمادة 21 والخاصة بتوظيف العمال الأجانب.

وأيضا تقرر المادة 4 من نفس القانون أنه عند الاقتضاء تحدد أحكام خاصة تتخذ بموجب التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري والعمال في المنزل...

نجد أيضا الأحكام الخاصة بالعمل عن بعد، وهو نمط عمل فرضته التطورات التكنولوجية، وقد اعتمده المشرع الجزائري بدءا من سنة 1997 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 97-474 (جريدة رسمية عدد 82)[7].

---

[6] راجع لأكثر توضيح: رشيد واضح، مرجع سابق، ص 101-102.

[7] راجع لأكثر توضيح: سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 155-156.

ثانيا: علاقات العمل الجماعية

يُجمع الباحثون في مجال علاقات العمل على أن علاقات العمل كانت نتاج ما تعرض له العمال من تعسفات من قبل أرباب العمل في ظل النظام الاقتصادي الليبرالي، حيث تُفرض عليهم شروط العمل دون تفاوض وظروف العمل الصعبة والخطيرة في كثير الأحيان، فلا تأمين صحي ولا وقاية من الحوادث والأمراض المهنية وفي المقابل يتقاضون أجورا متدنية أثرت على الحياة الاجتماعية لهم، فما كان من العمال في مختلف المجالات إلا التعاضد والتعاون فيما بينهم لخلق بيئة تكرس علاقات عمل جماعية تحفظ حقوقهم وتجعلهم في مركز قوة مع أصحاب العمل.

لم ينظم المشرع الجزائري علاقات العمل الجماعية بشكل صريح قبل صدور القانون 90-11، بل بصورة ضمنية حيث أصدر بشأن النزاعات التي تنشأ بشأنها أحكاما ونصوصا قانونية[8]، وحسب المادة الأولى من هذا القانون وكما تم ذكره آنفا عن علاقات العمل الفردية فعلاقات العمل الجماعية وهي العلاقات الناشئة بين العمال الأجراء والمستخدمين تحكمها هي الأخرى نصوص هذا القانون.

أما عن تعريف هذه العلاقات فمثل علاقات العمل الفردية لم يأت المشرع على تحديد المقصود بها ضمن نصوص تشريع العمل، بل حاول بعض الباحثين إعطاء تعريف لها من ذلك أنها العلاقات التي تنشئها نقابة تمثل العمال مع شركة أو منظمة لأصحاب العمل[9]. فهي إذن الروابط الموجودة بين مجموعة من العمال ورب عملهم أنشأها ممثليهم.

تقوم علاقات العمل الجماعية على جملة من المقومات أو الركائز التي تدعم وجودها واستمراريتها لضمان التوازن بين مصالح الكتلة العمالية وصاحب العمل أو أصحاب العمل. تتمثل هذه المقومات في المفاوضات الجماعية أو عمليات التفاوض الجماعي (1)، الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية (2)، التنظيم النقابي (3) والمشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة (4).

---

[8] راجع لأكثر توضيح: رشيد واضح، مرجع سابق، ص 140-141.

[9] مزهر عبدالله احمد، ابراهيم محمد صالح، صهيب عبد الرحمان طعمة، ص 466.

1. المفاوضة الجماعية

لقد وجدت فكرة المفاوضة الجماعية منذ إضراب عمال السجائر سنة 1899، ثم بدأت تتبلور وفكرتي النقابات والمنازعات الجماعية وهذا لارتباطها جميعا ارتباطا وثيقا. كما نتج عن إضراب عمال السجائر بروز التنظيم النقابي حيث أنشئت جمعية لفافي السجائر سنة 1899 ثم تلتها جمعيات أخرى[10].

ويجد حق التفاوض الجماعي مصدره في عدة اتفاقيات دولية أصدرتها منظمة العمل الدولية يأتي في مقدمتها الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 المتضمنة حق التنظيم والمفاوضة الجماعية المصادق عليها سنة 1962 والاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 المتضمنة تشجيع المفاوضة الجماعية والتي لم تصادق عليها الجزائر[11].

تُعرف المفاوضة الجماعية أو التفاوض الجماعي في مجال علاقات العمل بأنها: "مجموعة من المناقشات بين ممثلي أصحاب العمل أو المنظمات المهنية من جهة، ونقابات العمال من جهة أخرى بهدف ابرام اتفاقية جماعية"[12]. بينما عرف جانب من الفقه المفاوضة الجماعية بأنها: "حق ثابت يتم بين طرفي علاقة العمل على مستويات عدة بهدف استقرار العلاقات وحل المنازعات بوضع قواعد بشروط وظروف العمل تستمد قوتها من الإلزامية من موافقة الأطراف عليها واتخاذ الإجراءات القانونية لذلك"[13].

أيضا عرفت المادة 2 من الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 التفاوض الجماعي بأنه: "في مفهوم هذه الاتفاقية يشمل مصطلح "المفاوضة الجماعية" جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال، أو واحدة، أو أكثر من منظمات أصحاب الأعمال من جهة، ومنظمة عمال، أو أكثر من جهة أخرى من أجل:

أ: تحديد شروط العمل والتشغيل.

---

[10] مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية (المفاوضات الجماعية – النقابات العمالية – اتفاقية العمل الجماعية - منازعات العمل الجماعية (الإضراب - الإغلاق – التحكيم – الوساطة – المفاوضة في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003))، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005، ص 11.

[11] خديجة فاضل، 'حق التفاوض الجماعي في علاقات العمل'، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 09، العدد 02، جامعة باتنة 1، ص 628.

[12] نقلا عن: محمد البشير رزوقي، نجيبة النقاز، 'التفاوض الجماعي كمقاربة جماعية في تسوية علاقات العمل: قراءة في المفهوم ومبادئ التطبيق'، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، المجلد 12، العدد 01، 2025، ص 17.

[13] مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص 14.

ب: تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال.

ج: تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم أو منظمات العمال"[14].

تم إقرار التفاوض الجماعي كأحد الحقوق الأساسية المقررة للعمال ضمن نص المادة 5 من القانون 90-11، وقد عنون المشرع الباب السادس من هذا القانون بـ "التفاوض الجماعي"، بينما تناول ضمن الفصل الرابع من هذا الباب 'التفاوض في الاتفاقيات الجماعية'.

والتفاوض الجماعي يتميز بكونه عملية معقدة تحتاج إلى حنكة وخبرة وحسن التحكم في قواعدها وتقنياتها، وامتلاك قدرات عالية للمناورة والتكيف مع تغير المعطيات، كما تتطلب البراعة في إيجاد البدائل والقرارات الملائمة لكل ما يستجد من أوضاع[15]. كما أن التفاوض الجماعي يمثل الآلية الوحيدة التي تبرم بموجبها الاتفاقيات الجماعية[16].

كما تتميز المفاوضة الجماعية بجملة من الخصائص تمنحها استقلالا عن باقي الأفكار المشابهة كالتشاور والتعاون أو الوساطة والتحكيم في منازعات العمل الجماعية، ويمكن إجمال هذه السمات في النقاط التالية[17]:

- المفاوضة الجماعية وسيلة سلمية،

- هي وسيلة جماعية من جانب العمال،

- هي وسيلة اختيارية.

وموضوع المفاوضة الجماعية يختلف تبعا لموقعه من تشريع الدولة، فقد تتدخل الدولة لتحديد الموضوعات التي يمكن التفاوض بشأنها وتستبعد موضوعات أخرى من التفاوض وهذا لاعتبارات سياسية أو اجتماعية أو اقتصادية يقررها المشرع ويحرص عليها[18].

---

[14] بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الجزائر، 2009، ص 137.

[15] سليمان أحمية، 'التفاوض الجماعي... الإطار البديل لوضع تشريعات وأنظمة العمل'، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 06، جوان 2018، ص 4.

[16] المرجع نفسه، ص 2.

[17] راجع لأكثر توضيح: مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص ص 18-20.

أما عن سير عملية التفاوض الجماعي فترتبط بالإرادة الحرة لأطرافها، ممثلي العمال وأرباب العمل أو ممثليهم وهذا عملا بما تقرره نصوص المواد من 123 إلى 125 من القانون 90-11 من شروط، حيث يلتقي أطراف المفاوضة المختارون لمناقشة المواضيع المقررة ضمن نص المادة 120 من نفس القانون وهذا لأجل ابرام اتفاقية عمل جماعية[19]. من هذه المواضيع التصنيف المهني، ساعات العمل وتوزيعها، التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل[20]. وقد تكون الغاية من عملية التفاوض الجماعي تعديل اتفاقية جماعية أو إيجاد حلول لمنازعات العمل الجماعية.

وعن أهداف عملية التفاوض الجماعي فيلخصها البعض في النقاط التالية[21]:

- "تفعيل أداء الشركاء الاجتماعيين والعمال بواسطة التمثيل النقابي.

- تحسين علاقات العمل الفردية والجماعية.

- تفعيل دور المؤسسة في ضبط مفاهيم النظام الداخلي.

- تحسين المردودية وإنتاجية المؤسسات في قطاعات خاصة".

2. الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية

يمكن البحث في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية كأحد المقومات الهامة لعلاقات العمل الجماعية من خلال توضيح مدلولها (أ)، شروط إعدادها (ب)، نطاق تطبيقها (ت) ونقضها (ث).

أ. مدلول الاتفاقية الجماعية

تعرف الاتفاقية الجماعية من قبل بعض الفقه بأنها: "تنظيم عقدي سابق لشروط العمل. أو هي تحديد اتفاقي لعلاقات العمل، تبرم على مقتضاه عقود العمل الفردية"[22].

---

[18] بصيفي مزيود، 'دور التفاوض الجماعي في حماية بيئة العمل'، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 09، العدد 02، جوان 2024، ص 37.

[19] خديجة فاضل، مرجع سابق، ص 636.

[20] راجع المادة 120 من القانون 90-11 المعدل والمتمم، مصدر سابق.

[21] فتحي طيطوس، 'الإطار القانوني للتفاوض الجماعي في تشريع العمل الجزائري'، دفاتر السياسة والقانون، المجلد 11، العدد 02، جوان 2019، ص 9.

أما تشريعا فقد عرفها المشرع الجزائري من خلال المادة 114 من القانون 90-11 المعدل والمتمم بكونها: "الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية.

الاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية. ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية.

تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال. كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين، من جهة، أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال، من جهة أخرى".

كما عرفها المشرع المصري بأنها: "اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، يبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة أو أكثر من منظماتهم"[23].

ب. شروط تنظيم الاتفاقية الجماعية

لقيام الاتفاقية صحيحة يتوجب احترام جملة من الشروط الموضوعية والشروط الشكلية. فأما الشروط الموضوعية فيمكن إجمالها في تحديد أطرافها وهو ما جاء في نص الفقرة 2 و3 من المادة 114، فالاتفاقية الجماعية تبرم بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال، كما قد تبرم بين مجموعة من المستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة ومنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى.

أيضا يضاف شرط موضوعي آخر وهو وجوب تحديد مضمون أو موضوع الاتفاقية، وقد يكون أحد أو عدة مواضيع من بين تلك التي حددتها المادة 120 من القانون 90-11 سالفة الذكر.

كذلك لتمام الاتفاقية في شكل قانوني صحيح أوجب المشرع احترام جملة من الشروط الشكلية تتلخص في شرط الكتابة والتسجيل والإشهار.

---

[22] نقلا عن: سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 267.

[23] نقلا عن: بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 141.

واشتراط الكتابة مرده أهمية الاتفاقية الجماعية واتساع نطاق تطبيقها، فالكتابة لا تعتبر شرطا لإثباتها كما هو الحال في عقود العمل الفردية بل هي ركن، وإغفالها يؤدي إلى بطلان الاتفاقية بطلانا مطلقا[24]. وما يؤكد اشتراط الكتابة في الاتفاقية الجماعية هو ما تقرره المادة 114 آنفة الذكر (الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون).

إضافة لشرط الكتابة نجد شرطي التسجيل والإشهار، فتسجيلها حسب ما جاء في نص المادة 126 من القانون 90-11 يكون أمام مفتشية العمل وتودع نسخة من تسجيلها لدى كتابة ضبط المحكمة الموجودتين في الأماكن التالية:

- في مكان مقر الهيئة المستخدمة، إن تعلق الأمر باتفاقية جماعية للمؤسسة،

- في مقر البلدية إذا كان مجال تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية،

- في مقر الولاية إن امتد مجال تطبيقها إلى الولاية أو إلى عدة بلديات من الولاية الواحدة،

- وفي مدينة الجزائر فيما يخص الاتفاقيات الجماعية المشتركة بين الولايات أو بين الفروع، أو الوطنية.

وعن إشهار الاتفاقية الجماعية تنص المادة 119 من نفس القانون: "يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم بإشهار كل الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي تكون طرفا فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين وتوضع نسخة من الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، دوما، تحت تصرف العمال وفي موضع مميز في كل مكان عمل".

وبتمام إجراءات التسجيل والشهر تصبح الاتفاقية الجماعية ملزمة للمخاطبين بها أي من وقع عليها أو انضم لها فور استكمال هذه الإجراءات وهذا ما تقرره المادة 127 من نفس القانون.

وكل مخالفة لهذه الإجراءات قرر لها قانون العمل عقوبة أقرها نص المادة 152: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 4000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال إيداع وتسجيل

---

[24] كمال مخلوف، 'الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري'، دفاتر السياسة والقانون، العدد 04، جانفي 2011، ص 95.

الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية والإشهار بها في وسط العمال المعنيين وكذا كل رفض للتفاوض في الآجال القانونية".

ت. نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية

يمكن أن نميز في إطار تطبيق الاتفاقية الجماعية بين ثلاث مجالات أو نطاقات لتطبيقها، النطاق الزمني ويُعنى به المدة المقررة لنفاذ الاتفاقية. تنص المادة 117 من القانون 90-11 المعدل والمتمم: "تبرم الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي لمدة محدودة أو غير محدودة. وإن لم توجد شروط مغايرة تبقى الاتفاقية ذات المدة المحدودة التي حل أجلها سارية المفعول كاتفاقية أو اتفاق غير محدودي المدة حتى يتوصل الطرفان إلى اتفاقية جديدة".

النطاق المكاني أو الجغرافي أو الإقليمي والنطاق المهني، تنص المادة 115 من القانون 90-11 على أن الاتفاقية الجماعية هي التي تحدد مجال تطبيقها المهني والإقليمي، فهي يمكن أن تخص فئة واحدة أو عدة فئات اجتماعية مهنية أو عدة هيئات مستخدمة، كما قد تكتسي طابعا محليا أو جهويا أو وطنيا.

كذلك تنص المادة 116 من نفس القانون أن الاتفاقيات الجماعية أو الاتفاقات الجماعية إذا كانت تخص عدة مؤسسات مستخدمة فهي تلزمها ولكن شريطة أن يكون ممثلو العمال والمستخدمين لهذه المؤسسات أطرافا فيها أو أن ينضموا إليها باتفاق مشترك.

النطاق الشخصي وهو ما تقرره المادة 127 من نفس القانون سالفة الذكر.

ث. نقض الاتفاقية الجماعية

تنص المادة 131 من القانون 90-11 أن الأطراف المتعاقدة يمكنها نقض الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي سواء جزئيا أو كليا لكن لا يمكن أن يحدث النقض في غضون 12 شهرا التي تلي تسجيل الاتفاقية.

يُبلغ هذا النقض برسالة مسجلة إلى الطرف المتعاقد الآخر وترسل نسخة إلى مفتشية العمل التي قامت بتسجيل هذه الاتفاقية أو الاتفاق وتسلمها إلى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودع لديها (المادة 132 من نفس القانون). ويُلزم تبليغ النقض الأطراف بالشروع في مفاوضات خلال 30 يوما لإبرام اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي جديد، ونقض الاتفاقية أو الاتفاق لا يمكن أن يؤثر في أي حال من الأحوال على

عقود العمل المبرمة في السابق، فهي تبقى خاضعة للأحكام المعمول بها إلى غاية ابرام اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي جديد (المادة 133 من نفس القانون).

وإذا لاحظ مفتش العمل أن اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعيا مخالف (ة) للتشريع والتنظيم المعمول بهما، يعرضها (يعرضه) تلقائيا على الجهة القضائية المختصة (المادة 134 من نفس القانون).

3. التنظيم النقابي

يجد الحق النقابي مصدره على المستوى الدولي فيما تصدره خاصة منظمة العمل الدولية منها خاصة الاتفاقيتين 87 و98 الصادرتين على التوالي سنة 1948 وسنة 1949 إلى جانب الاتفاقية رقم 54 لسنة 1981 والخاصة بالتفاوض الجماعي[25].

أما على المستوى الوطني فهذا الحق أقرته عديد الدساتير الجزائرية منها تعديل 2020، حيث تنص المادة 69 منه: "الحق النقابي مضمون، ويمارس بكل حرية في إطار القانون. يمكن لمتعاملي القطاع الاقتصادي أن ينتظموا ضمن منظمات أرباب العمل في إطار احترام القانون". كما كرسته المادة 5 من القانون 90-11 كحق من الحقوق الأساسية المقررة للعمال وهذا ضمن الفقرة الأولى منها. واعترفت بممارسته المادة 5 من القانون 23-02[26]: "ممارسة الحق النقابي معترف بها للعمال والمستخدمين في كل مؤسسات القطاع الاقتصادي والمؤسسات والإدارات العمومية وكذا في كل هيئة مهما كان قانونها الأساسي. في ظل احترام الحقوق والحريات المضمونة بموجب الدستور، لاسيما الحرية الفردية والجماعية للعمل...".

وتنص المادة الأولى من نفس القانون: "يحدد هذا القانون الأحكام والمبادئ المتعلقة بتأسيس المنظمات النقابية والحرية النقابية وممارسة الحق النقابي".

تعرف المنظمة النقابية بأنها: "منظمة مهنية غايتها الدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها، الناتجة عن مزاولتهم لمهنة معينة، وارتباطهم بعقود عمل"[27]. بينما عرفتها المادة 4 في فقرتها 9 من القانون 23-02 بأنها: "المنظمة النقابية: يقصد بها المنظمة النقابية القاعدية والفدرالية و/أو الكنفدرالية"،

---

[25] سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 226.

[26] قانون رقم 23-02، مؤرخ في 5 شوال 1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية عدد 29.

[27] نقلا عن: سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 218.

وتعرف المنظمة النقابية القاعدية في الفقرة 6 من نفس المادة بأنها: "تجمع عمال أو مستخدمين من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات للدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها"، وأما الفيدرالية فعرفتها الفقرة 7 من نفس المادة بأنها: "اتحاد منظمات نقابية قاعدية من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات" بينما الكونفدرالية فهي ودائما حسب المادة 4 في فقرتها 8: "اتحاد منظمات نقابية قاعدية و/أو فدراليات من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات أو تغطي عدة مهن أو فروع أو قطاعات نشاطات".

وتلعب المنظمات النقابية بما أوتيت من صلاحيات دورا هاما في ابرام عديد الاتفاقيات الجماعية لحماية حقوق العمال في مواجهة أرباب العمل، فهي تمثل أحد أطراف هذه الاتفاقيات، بل طرف مهم ينشأ للدفاع عن مصالح مختلف فئات العمال. وبالتالي فهي من مقومات علاقات العمل الجماعية.

أما عن الأهداف التي تسعى المنظمة النقابية لتحقيقها، فجاء في نص المادة 16 من القانون 23-02 بأن المنظمات النقابية تهدف إلى حماية المصالح الاقتصادية والاجتماعية والمادية والمعنوية والفردية والجماعية للأعضاء الذين تغطيهم قوانينها الأساسية والدفاع عنها بكل وسيلة قانونية. لكن يتوجب على هذه المنظمات السعي في علاقاتها على كل المستويات إلى تفضيل الحوار الاجتماعي وترقية الوسائل السلمية لتسوية النزاعات والحفاظ على المصالح المادية والمعنوية للعمال الأجراء ومصالح المستخدمين (المادة 17 من نفس القانون).

سنجمل البحث في التنظيم النقابي في ظل القانون 23-02 في كيفيات وإجراءات تأسيس المنظمة النقابية (أ) فالصلاحيات الممنوحة لها (ب)، ثم نتبين الحماية القانونية المقررة للحرية النقابية (ت) وفي الأخير نتطرق لتعليق وحل المنظمة النقابية (ث).

أ. تأسيس المنظمة النقابية

من حق العمال الأجراء والمستخدمين تأسيس منظمات نقابية قاعدية وهذا بكل حرية وباختيارهم (المادة 19 من القانون 23-02)، ولكل عامل أجير وكل مستخدم حق الانخراط بكل حرية وبصفة إرادية في منظمات نقابية قاعدية مسجلة لكن يتوجب عليه الامتثال للقوانين الأساسية لهذه المنظمات (المادة 20 من نفس القانون).

أما عن إجراءات تأسيس المنظمات النقابية ففصل فيها القانون 23-02 من خلال الفصل الثاني من الباب الثالث منه بدءا بالمادة 28 والتي حددت جملة من الشروط الواجب توافرها في الأشخاص الذين يحق لهم تأسيس منظمة نقابية، وهؤلاء الأشخاص جاء تعدادهم في المادة 2 من نفس القانون[28]، وتتمثل هذه الشروط في:

- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية،

- أن يبلغوا سن الرشد،

- أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف المنظمة النقابية.

يتأتى تأسيس المنظمة النقابية بموجب جمعية عامة تأسيسية تضم أعضاءها المؤسسين وتتم معاينتها عن طريق محضر قضائي (المادة 29 من نفس القانون). ويجب أن يتضمن كل تصريح بتأسيس منظمة نقابية قاعدية ذات طابع وطني 30 عضوا مؤسسا (المادة 30 من نفس القانون).

يودع ملف التصريح بالتأسيس سواء للمنظمة النقابية القاعدية أو الفدرالية أو الكنفدرالية بواسطة أحد الأعضاء المؤسسين يكون مفوضا قانونا لهذا الغرض، وهذا للحصول على تأشيرة الإيداع لدى الوزير المكلف بالعمل بالنسبة للمنظمات النقابية ذات الطابع الولائي المشترك أو الوطني ولدى والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمة النقابية ذات الطابع البلدي أو البلدي المشترك أو الولائي (المادة 31 من نفس القانون).

ويُرفق التصريح بتأسيس منظمة نقابية قاعدية للعمال الأجراء أو للمستخدمين تحت طائلة البطلان بملف يتضمن جملة من الوثائق عددتها المادة 32 من نفس القانون[29].

والتصريح بتأسيس المنظمة النقابية يتأتى بعد[30]:

- إيداع ملف التصريح بالتأسيس لدى السلطة الإدارية المختصة،

---

[28] راجع المادة 2 من القانون رقم 23-02، مصدر سابق.

[29] راجع المادة 32 من القانون رقم 23-02، مصدر سابق.

[30] راجع المادة 34 من نفس القانون.

- تسليم وصل تسجيل التصريح بالتأسيس من طرف السلطة الإدارية المختصة في أجل أقصاه 30 يوم عمل بعد إيداع الملف،

- استيفاء إجراءات الإشهار في يومية وطنية إعلامية واحدة على الأقل باللغة الوطنية ويكون ذلك على نفقة المنظمة النقابية.

وتعد المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات بكل حرية قوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية ويجب أن تتضمن هذه القوانين الأساسية تحت طائلة البطلان مايلي[31]:

- هدف المنظمة النقابية المعنية وتسميتها ومقرها،

- فئات المنخرطين المعنيين طبقا للمادة 2 من نفس القانون،

-الاختصاص الإقليمي للمنظمة النقابية...

وبدءا من تاريخ التصريح بتأسيس المنظمة النقابية تكتسب هذه المنظمة الشخصية المعنوية ومن ثم يحق لها ما يلي[32]:

- تمثيل أعضائها لدى السلطات والإدارات العمومية والغير،

- إبرام أي عقد أو اتفاقية لها علاقة بهدفها،

- اقتناء أملاك عقارية أو منقولة مجانا أو بمقابل لممارسة نشاطاتها،

- التقاضي أمام الجهات القضائية المختصة في كل الوقائع ذات الصلة بهدفها، خاصة تلك التي تمس مصالح المنظمة النقابية والمصالح الجماعية والفردية لأعضائها.

كما يمكنها الحصول على جملة من الموارد التي تضمن استمراريتها وقيامها بمختلف النشاطات المنوطة بها، وحسب ما تقرره المادة 46 من القانون 23-02، فهذه الموارد تتكون من:

- اشتراكات أعضائها،

---

[31] راجع المادة 38 من نفس القانون.

[32] راجع المادة 44 من القانون 23-02، مصدر سابق.

- المداخيل الناتجة عن نشاطاتها،

- الهبات والوصايا،

- الإعانات المالية المحتملة من الدولة والجماعات المحلية.

ب. صلاحيات المنظمة النقابية

نقصر البحث في صنفين من الصلاحيات وهذا تبعا لما أقرته دائما نصوص القانون 23-02[33]، أولا صلاحيات المنظمات النقابية التمثيلية[34] وتتلخص في:

- التشاور أو التفاوض الجماعيين طبقا لتشريع العمل الساري المفعول،

- إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها،

- ممارسة حق الإضراب طبقا للتشريع الساري المفعول، مع عدم الإخلال خاصة بالمبادئ المتعلقة باستمرارية المرفق العمومي وحماية أمن الأشخاص والممتلكات.

وثانيا صلاحيات المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية والتي تستشار على المستوى الوطني خاصة في المجالات التالية:

- إعداد وتقييم البرامج الوطنية والمحلية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية،

- سياسة التشغيل وحماية القدرة الشرائية وسياسة الأجور،

- إعداد وتقييم ومراجعة التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

- المصادقة على المعاهدات الدولية في المجال الاقتصادي والاجتماعي والبيئي وتنفيذها.

---

[33] راجع على التوالي المادتين: 88 و89 من القانون رقم 23-02، مصدر سابق.

[34] عرفتها المادة 4 من القانون رقم 23-02 في فقرتها 10: "المنظمة النقابية التمثيلية: منظمة نقابية للعمال أو المستخدمين تستوفي عددا معينا من المعايير المحددة بموجب هذا القانون".

أيضا تشارك هذه المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية على المستوى الوطني في الاستشارات والمشاورات التي تنظمها الحكومة في إطار الحوار الاجتماعي الثلاثي الأطراف (المادة 90 من نفس القانون). وهذه المنظمات تُمثل على المستوى الوطني في المؤسسات والهيئات[35]:

- مجالس الإدارة لهيئات الضمان الاجتماعي والهيئات المكلفة بالتشغيل،

- المجلس الأعلى للوظيفة العمومية،

- المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية،

- اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم المنصوص عليهما في التشريع الساري المفعول.

ت. الحماية القانونية المقررة للحرية النقابية

خُص موضوع حماية الحرية النقابية أو ممارسة الحق النقابي بفصل أول ضمن الباب الثاني من القانون 23-02، وتتجسد هذه الحماية في جملة من القواعد الحمائية جاء تعدادها في نصوص المواد من 5 إلى 11 من هذا الفصل. يمكن أن نذكر من هذه القواعد ما يلي:

- يُمنع تأسيس منظمات نقابية على أساس اعتبارات تمس بالوحدة الوطنية والقيم والثوابت الوطنية والأحكام المنصوص عليها في الدستور (الفقرة الأخيرة من المادة 5).

- يمكن لكل العمال الأجراء والمستخدمين، دون أي تمييز، الإنخراط بكل حرية وإرادة في منظمة نقابية واحدة يختارونها في إطار مهنتهم، كما لهم أن ينسحبوا من المنظمة النقابية التي يكونون فيها أعضاء طبقا لما يقرره قانونها الأساسي من إجراءات (المادة 6 من نفس القانون).

- يتعين على المستخدم التعامل بالمساواة مع المنظمات النقابية للعمال. ويتوجب عليه خاصة عدم التدخل في سير هيئات القيادة و/أو الإدارة للمنظمات النقابية... (المادة 7 من نفس القانون).

- يمنع على أي شخص طبيعي أو معنوي التدخل في سير منظمة نقابية عدا في الحالات المنصوص عليها صراحة في القانون (المادة 8 من نفس القانون).

---

[35] راجع المادة 91 من القانون 23-02، مصدر سابق.

ث. تعليق وحل المنظمة النقابية

يمكن أن يُعلق نشاط المنظمة النقابية لمدة أقصاها 2 سنة وهذا بالطرق القضائية أمام الجهات القضائية المختصة ويكون ذلك بطلب من السلطة الإدارية المختصة خاصة في الحالات التالية[36]:

- ممارسة نشاطات غير تلك المنصوص عليها في القانون 23-02 والقانون الأساسي،

- عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها وأحكام قانونها الأساسي ونظامها الداخلي،

- عدم طلب التراخيص المسبقة من السلطات الإدارية المختصة،

- عدم إخطار السلطة الإدارية المختصة بالتعديلات في قانونها الأساسي ونظامها الداخلي.

وفي حالة معاينة إحدى هذه المخالفات توجه السلطة الإدارية المختصة إعذارا للمنظمة النقابية من أجل رفع التحفظات التي تمت معاينتها في الآجال المحددة. وعند عدم الامتثال للإعذار، تُرفع القضية أمام الجهة القضائية المختصة التي تبت في التعليق بحكم مشمول بالنفاذ المعجل بغض النظر عن أي طعن (المادة 63 من نفس القانون).

أما عن مسألة حل المنظمة النقابية، فيمكن أن يتحقق ذلك إراديا من قبل أعضائها الذين يعلنون حلها طبقا للقواعد والإجراءات المنصوص عليها في قانونها الأساسي (المادة 64 من نفس القانون). ويمكن أن تُحل كذلك بالطرق القضائية أمام الجهة القضائية المختصة بطلب من السلطة الإدارية المختصة وهذا في جملة من الحالات عددتها المادة 65 من نفس القانون نذكر منها:

- خرق أحكام القانون 23-02 المتعلقة بهدفها وتلك المتعلقة بعلاقتها مع الأحزاب السياسية،

- عدم ممارسة نشاط فعلي مرتبط بهدفها لمدة 3 سنوات،

- التحريض على العنف أو التهديد أو أي تصرف غير شرعي مع خرق أو محاولة خرق حقوق العمال،

- رفض الامتثال وتنفيذ الأحكام القضائية...

---

[36] راجع المادة 62 من القانون 23-02، مصدر سابق.

والسلطة الإدارية المختصة عند معاينتها لإحدى هذه الحالات يمكنها عند الاقتضاء توجيه إعذار للمنظمة النقابية المعنية لتسوية وضعيتها في الآجال المحددة. وقرار الجهة القضائية المختصة المتعلق بحل المنظمة النقابية يكون مشمولا بالنفاذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن[37].

وفي حال ارتكاب المنظمة النقابية مخالفة من شأنها الإخلال بالنظام العام فيمكن للسلطة الإدارية المختصة رفع دعوى أمام الجهة القضائية المختصة للمطالبة بتعليق كل نشاط لهذه المنظمة. وتقرر الجهة القضائية المختصة كل إجراء تحفظي يبدو لها مناسبا إلى غاية الفصل في الموضوع (الفقرة الأولى من المادة 66 من القانون 23-02).

وفي حال حل المنظمة النقابية، فأملاكها لا يمكن أن تؤول في أي حال من الأحوال إلى أعضائها. لكن يمكنهم أن يطلبوا استرجاع مساهماتهم العقارية على الحالة التي تكون عليها وقت وقوع الحل. وفي جميع الحالات يترتب على حل المنظمة النقابية أيلولة أملاكها المنقولة والعقارية الأخرى وفق ما ينص عليه قانونها الأساسي ما لم تقض الجهة القضائية المختصة بخلاف ذلك (المادة 67 من نفس القانون).

4. المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة

تم تكريس فكرة مشاركة العمال في تسيير الهيئة المستخدمة بمقتضى القانون رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات ثم القانون 71-75 المتضمن علاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص ثم قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات والذي وضع مبدأ حق المشاركة العمالية تأسيسا على مبدأ الملكية العامة لوسائل الإنتاج من خلال مجلس العمال المنتخب ليصبح بذلك "المسير المنتج"[38].

أما القانون 90-11 المعدل والمتمم فخص مشاركة العمال في تسيير الهيئة المستخدمة بباب هو الباب الخامس منه، ضمن نصوص المواد من 91 إلى 113.

تنص المادة 91: "تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يأتي:

- بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على عشرين (20) عاملا على الأقل،

---

[37] راجع المادة 65 من القانون 23-02، مصدر سابق.

[38] رشيد واضح، مرجع سابق، ص 151.

- بواسطة لجنة مشاركة تضم مندوبي المستخدمين، في مستوى مقر الهيئة المستخدمة، المنتخبين طبقا للمادة 93 أدناه".

وعن صلاحيات أجهزة المشاركة تقررها المادة 94 من نفس القانون ومنها:

- تلقي المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم كل ثلاثة أشهر على الأقل والخاصة مثلا بتطوير انتاج المواد والخدمات والمبيعات وانتاجية العمل...

- مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

- إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة مثلا بالمخططات السنوية وحصيلات تنفيذها، تنظيم العمل(مقاييس العمل، طرق التحفيز ومراقبة العمل وتوقيت العمل)...

المحور السادس: منازعات العمل وآليات تسويتها

لا يخلو أي مجال للعمل من الخلافات والاختلافات بين صاحب العمل وعماله، ذلك أن المصالح قد تكون متضاربة وبالتالي تنشأ جملة من المنازعات قد تكون فردية كما قد تكون جماعية، ولسيرورة العمل بصورة جيدة وُجب وضع حلول لفضها في أقرب الآجال من بدئها حتى لا تتأثر مردودية العمل بها.

سنتناول منازعات العمل الفردية وكذا سبل تسويتها (أولا)، ثم نتطرق لمنازعات العمل الجماعية وأيضا الحلول المقررة لفضها (ثانيا)، وفي الأخير نقدم جملة الجزاءات التي قررها المشرع ضمن أحكام القانون 23-08 لمن يخالف أحكام تسوية المنازعات الجماعية (ثالثا).

أولا: منازعات العمل الفردية وسبل تسويتها

يُكون علاقة العمل غالبا طرفين تحكمهما مصالح متناقضة، فالعامل يسعى من وراء عمله للحصول على أقصى قدر من الحقوق التي سنتها إياه تشريعات العمل حتى وإن تهاون أحيانا عن القيام بما كُلف به من واجبات بينما يرغب صاحب العمل غالبا لأن يقدم العامل أقصى ما لديهم من مجهودات لرفع الإنتاج وتحسينه وبالتالي حصوله على أقصى أرباح ممكنة، ويجحف أحيانا في منح ما يرغب فيه هذا العامل، لكل هذه الأسباب ولأسباب أخرى لا يمكن حصرها أحيانا يكون العامل وراءها وأحيانا أخرى

يكون صاحب العمل، تثور نزاعات بين هذا العامل ورب عمله تسمى نزاعات العمل الفردية أي يكون طرفا النزاع العامل بمفرده وصاحب العمل.

توضيحا لهذا الصنف من النزاعات نتطرق إلى تحديد مدلولها (1)، فسبل فضها (2).

1. مدلول منازعات العمل الفردية

عُرف النزاع الفردي في المادة 2 من القانون 90-04[39] المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل بأنه: "يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة". يستشف من المادة أن النزاع الفردي في مجال العمل هو خلاف بين عامل وصاحب عمل، يتعلق بتنفيذ علاقة العمل التي تجمع الطرفين، لكنه لم يجد حلا ضمن عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة، إذن لأن الخلاف لم يجد حلا وديا في إطار عمليات التسوية أصبح عبارة عن نزاع.

وإن كانت أسباب النزاعات الفردية في مجال العمل تختلف من حالة إلى أخرى، فهي كلها ترتبط بالإخلال بإحدى الالتزامات التي يقررها عقد العمل(مثلا تعديل عقد من قبل المستخدم بصور انفرادية دون اشراك ممثلي العمال في ذلك وتكون نتائج هذا التعديل في مصلحة المستخدم دونا عن العامل أو العمال، مثلا عقد في بداية تكوينه كان يتضمن حصول العامل على سكن وظيفي ثم بعد ذلك أخل المستخدم بذلك) أو التقصير في تنفيذ نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي(حرمان العامل من حقه النقابي أو حقه في الضمان الاجتماعي أو حقه في التكوين أو حقه في الإضراب، التوزيع غير العادل لأعباء العمل بين العمال، عدم المساواة في تسليط العقوبات عن ذات الأخطاء المهنية...)[40].

وفضا لهذه المنازعات أسس المشرع لجملة من الحلول تأتي الودية في مقدمتها وإن لم تنجح فلا يبقى سوى سبيل اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة للفصل في هذه النزاعات.

---

[39] قانون رقم 90-04، مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 نوفمبر سنة 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، جريدة رسمية عدد 6، مؤرخة في 11 رجب عام 1410 الموافق 7 نوفمبر سنة 1990.

[40] راجع: عبد الكريم بوحميدة، 'الطرق الودي لتسوية نزاعات العمل الفردية في ظل القانون 90-04'، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، العدد 08، ديسمبر 2017، ص 174.

2. تسوية منازعات العمل الفردية

يمكن أن تُسوى المنازعات الفردية في مجال العمل بطرق ودية (أ)، وفي حال لم يتحقق ذلك يُلجأ إلى الجهات القضائية المختصة لإيجاد حل لهذه المنازعات(ب).

أ. فض منازعات العمل الفردية وديا

تتلخص سبل التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية التي قد تقوم بين المستخدم والعامل في سبيلين، الأول أن تتم هذه التسوية على مستوى الهيئة المستخدمة(1)، وفي حال عدم نجاح هذا السبيل يُلجأ إلى ما يسمى بالمصالحة والتي تتحقق بتدخل طرف خارجي عن علاقة العمل التي تربط العامل بمستخدمه(2).

1. فض منازعات العمل الفردية على مستوى الهيئة المستخدمة

يكون اللجوء إلى فض منازعات العمل وديا الحل الأول والأفضل وهذا للحفاظ على سيرورة العمل ومن ثم مردودية الإنتاج وأيضا ليتجنب خاصة العامل بذل مجهودات وصرف أموال على الدعاوى القضائية وربحا للوقت لأن هذه الأخيرة تأخذ من الوقت الكثير وفي الأخير قد لا تأتي بالمفيد.

تنص المادة 3 من القانون 90-04: "يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة". وتكمل المادة 4 من نفس القانون المادة 3 بنصها على الحلول البديلة لغياب مثل هذه النصوص، فتنص على أنه : "في حالة غياب الاجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية (8) أيام من تاريخ الإخطار.

في حالة عدم الرد، أو عدم رضى العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة.

يلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال (15) يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار".

ثم تقرر المادة 5 من نفس القانون الحل البديل في حال استنفاذ الحلول التي أقرتها المادة 4، فتقدم حلا للخلاف بتدخل طرف خارج عن علاقة العمل، يتمثل في تدخل مفتشية العمل لفض هذا

النزاع عن طريق ما يسمى بالمصالحة وهذا بعد إخطار مفتش العمل من قبل العامل وفقا للإجراءات المنصوص عليها قانونا.

2. تسوية منازعات العمل الفردية بإعمال المصالحة

تعرف المصالحة في مجال العمل بأنها: "نظام المصالحة هو عبارة عن إجراء يقوم به طرف ثالث ألا وهو مفتشية العمل محاولة منها تقريب وجهة النظر بين طرفي النزاع (العامل والمستخدم) ومحاولة تسوية النزاع القائم بينهما، وفي الأخير الخروج بحل يرضيهما قبل اللجوء للجهات القضائية في تسوية الخلاف"[41].

وتعد المصالحة خطوة وجوبية أو إلزامية قبل اللجوء إلى القضاء لفض مثل هذه المنازعات وهذا ما يؤكده نص المادة 19 من القانون رقم 90-04 حيث جاء فيها: "يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية.

يعتبر إجراء المصالحة المنصوص عليه في الفقرة السابقة اختياريا عندما يقدم المدعى عليه خارج التراب الوطني أو حالة الإفلاس أو تسوية قضائية من قبل صاحب العمل.

ويستثنى من مجال اختصاص مكاتب المصالحة الخلافات الفردية للعمل التي يكون طرفا فيها الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية".

ويتكون مكتب المصالحة تبعا لما تقرره المادة 6 من نفس القانون من عضوين ممثلين للعمال وعضوين ممثلين للمستخدمين، أما رئاسته فتكون بالتداول لفترة 6 أشهر مرة عضو من العمال ومرة أخرى عضو من المستخدمين.

ويعين لدى كل محكمة ولكل مكاتب المصالحة مساعدون احتياطيون وأعضاء احتياطيون بضعف عدد المساعدين والأعضاء الأصليين(المادة 7 من نفس القانون). وقبل استلام مهامهم يؤدي هؤلاء المساعدين أمام المحكمة اليمين التالية: "أقسم بالله العلي العظيم أن أقوم بمهمتي بعناية واخلاص وأن اكتم سر المداولات"(المادة 15 من نفس القانون).

---

[41] عبد الكريم بوحميدة، مرجع سابق، ص 176.

يعين أعضاء مكتب المصالحة ومساعديهم بموجب أمر من رئيس المجلس القضائي المختص محليا وهذا من بين المترشحين المنتخبين طبقا للمواد من 10 إلى 14 من نفس القانون(المادة 9 من نفس القانون).

وتضع المادة 12 من نفس القانون جملة من الشروط الواجب توافرها سواء في العامل أو المستخدم الذي ينتخب لمهمة مساعد وعضو مكتب المصالحة، تتمثل هذه الشروط في الجنسية الجزائرية، بلوغ سن 25 سنة على الأقل بتاريخ الانتخاب، ممارسة مهنة عامل أجير أو مستخدم على الأقل منذ 5 سنوات، التمتع بالحقوق المدنية والسياسية. بينما تحرم المادة 13 من نفس القانون بعض الأشخاص من هذا الحق وهم:

- الأشخاص المحكوم عليهم بارتكاب جناية أو بالحبس بسبب ارتكاب جنحة والذين لم يرد لهم اعتبارهم،

- المفلسون الذين لم يرد لهم اعتبارهم،

- المستخدمون المحكوم عليهم بسبب العود إلى ارتكاب مخالفة تشريعات العمل خلال فترة تقل عن سنة واحدة،

- العمال المحكوم عليهم منذ فترة تقل عن 2 سنة بسبب عرقلة حرية العمل،

- قدماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عنهم صفة العضوية،

يُعد الإخطار المرحلة الأولى نحو إجراء المصالحة، حيث وتبعا لما تقرره المادة 5 من القانون 90-04 سالفة الذكر، يقوم المعني بالنزاع (العامل) بإخطار مفتش العمل، ويكون ذلك إما عن طريق عريضة مكتوبة أو من خلال الحضور الشخصي للمدعي، فيقوم مفتش العمل في الحالة الأخيرة بإعداد محضر بتصريحات المدعي(المادة 26 من نفس القانون)، وبعد ثلاث أيام من تبليغه يقدم مفتش العمل الإخطار إلى مكتب المصالحة، ثم يستدعى أطراف النزاع إلى الاجتماع، وتحسب 8 أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الاجتماع(المادة 27 من نفس القانون).

في حالة عدم حضور المدعي أو ممثله القانوني إلى الاجتماع في التاريخ المحدد في الاستدعاء، يجوز لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية، عدا إن وجد مانع جدي وشرعي للغياب. ويبلغ المدعي خلال 8

أيام من تاريخ اتخاذ القرار(المادة 28 من نفس القانون). أما في حال عدم حضور المدعى عليه أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء، فيستدعى من جديد لاجتماع مصالحة يعقد في فترة أقصاها 8 أيام من تاريخ الاستدعاء(المادة 29 من نفس القانون).

أما في حال غياب المدعى عليه أو ممثله المؤهل لاجتماعين متتاليين، فمكتب المصالحة يُعد محضرا بعدم المصالحة وتسلم نسخة من المحضر إلى المدعي أثناء الاجتماع(المادة 30 من نفس القانون).

وفي حال اتفاق الأطراف المتنازعة على كل أو جزء من الخلاف فيعد مكتب المصالحة محضرا بالمصالحة على ذلك، أما إن لم يتفقوا فيُعد محضرا بعدم المصالحة(المادة 31).

وبالرغم من كل ما تقدم عن محاضر المصالحة فالمشرع فرض بعض الضمانات القانونية (المادة 33 و34 من نفس القانون).

ب. فض منازعات العمل الفردية أمام القضاء

في منازعات العمل الفردية إن لم تفلح المصالحة كحل ودي لهذه المنازعات تمنح المادة 36 من القانون 90-04 للعامل كطرف في هذه المنازعة حق رفع دعوى أمام المحكمة التي تفصل في المسائل الاجتماعية، أي القسم الاجتماعي ويكون ذلك بموجب عريضة، وهو ما تؤكده المادة 503 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية[42] (ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاح دعوى طبقا للقواعد المقررة قانونا)، أي مع احترام ما تقرره المواد 13[43]، 14[44]، 15[45]، 16[46] و17[47] من نفس القانون). وتوجب

---

[42] قانون رقم 08-09، مؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، جريدة رسمية عدد 21، معدل ومتمم.

[43] تنص المادة على أنه: "لا يجوز لأي شخص، التقاضي ما لم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون...".

[44] "ترفع الدعوى أمام المحكمة بعريضة مكتوبة، موقعة ومؤرخة، تودع بأمانة الضبط من قبل المدعي أو وكيله أو محاميه، بعدد من النسخ يساوي عدد الأطراف."

[45] "يجب أن تتضمن عريضة افتتاح الدعوى تحت طائلة عدم قبولها شكلا، البيانات الآتية:

1- الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى،

2- اسم ولقب المدعي وموطنه،

3- اسم ولقب وموطن المدعى عليه، فإن لم يكن له موطن معلوم، فآخر موطن له...."

[46] "تقيد العريضة حالا في سجل خاص تبعا لترتيب ورودها، مع بيان أسماء وألقاب الخصوم وقم القضية وتاريخ أول جلسة..."

[47] "لا تقيد العريضة إلا بعد دفع الرسوم المحددة قانونا، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك..."

المادة 37 من القانون 90-04 أن تكون هذه العريضة مرفقة بنسخة من محضر عدم المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة.

وكما تمت الإشارة له آنفا فمباشرة الدعوى القضائية في نزاع عمل فردي تتطلب عرض النزاع أولا أمام مكتب المصالحة وهو ما تقرره المادة 19 من القانون 90-04.

وخُص القسم الاجتماعي بفصل ثاني ضمن الباب الثاني (في الإجراءات الخاصة بالمحكمة وفي الإجراءات الخاصة ببعض الأقسام) من الكتاب الثاني (في الإجراءات الخاصة بكل جهة قضائية) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

وعن الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي فتنص المادة 500 من القانون 08-09 المعدل والمتمم أن القسم الاجتماعي يختص اختصاصا مانعا في المواد التالية:

- إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين،

- تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين،

- منازعات انتخاب مندوبي العمال،

- المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي،

- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب،

- منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد،

- المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل.

كما تنص المادة 20 من القانون 90-04 أن المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية تنظر في الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة عمل أو عقد تكوين أو تمهين وكافة القضايا الأخرى التي يخولها إياها القانون صراحة.

وأما عن الاختصاص الإقليمي للقسم الاجتماعي، فيؤول للمحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه، لكن في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل

بسبب حادث عمل أو مرض مهني، فالاختصاص يؤول إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعي (المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية). وتنص في ذات الاختصاص المادة 24 من القانون 90-04، أن الدعوى ترفع أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعى عليه. ويمكن رفعها أيضا لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعي في حال يكون سبب تعليق أو انقطاع علاقة العمل حادث عمل أو مرض مهني.

وجلسات المحكمة تنعقد للنظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاض يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين. ويجوز للمحكمة أن تنعقد قانونيا بحضور مساعد من العمال ومساعد من المستخدمين على الأقل. وفي حالة غياب المساعدين من العمال أو المساعدين من المستخدمين أو كافة المساعدين يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين، وإن تعذر ذلك فيعوضون حسب الحالة بقاض أو بقاضيين يتم تعيينهم من قبل رئيس المحكمة. وفي حال كان أحد المساعدين من العمال أو المستخدمين طرفا في النزاع أو له مصلحة شخصية في ذلك فيعوض بأحد المساعدين الاحتياطيين حسب الحالة، وإن تعذر ذلك فيعوض بقاض يعينه رئيس المحكمة. ويكون للمساعدين من العمال والمستخدمين صوت تداولي، وفي حالة تساوي الأصوات فصوت رئيس المحكمة يُرجح (المادة 8 من نفس القانون).

توجب المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز ستة أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى.

وعن تحديد الجلسة الأولى فيكون في مدة أقصاها 15 يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى، ويتوجب على المحكمة إصدار حكمها في أقرب الآجال عدا حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية وهذا ما تقرره المادة 38 من القانون 90-04، وهو ما تقرره أيضا المادة 505 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية: "تحدد أول جلسة في أجل أقصاه خمسة (15) يوما من تاريخ رفع الدعوى. يجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال".

وتبعا لما تقرره الفقرة 2 من المادة 538 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، فتمثيل الأطراف بمحام في المادة الاجتماعية بالنسبة للعمال لا يكون وجوبيا.

أما عن طبيعة الأحكام الصادرة في هذه المنازعات، تنص المادة 21 من القانون 90-04 أن المحاكم تبت في حال تعلق الأمر بالمسائل الاجتماعية ابتدائيا نهائيا، وخاصة إذا تعلقت الدعوى:

- بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق للإجراءات التأديبية و/أو الاتفاقيات الإجبارية.

- بتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي.

وتعدد المادة 22 من نفس القانون جملة من المسائل التي تكون الأحكام القضائية المتعلقة بها محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون وهي تتمثل في:

- تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل،

- تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة،

- دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة.

ويمكن للمحكمة عند نظرها في المسائل الاجتماعية أن تنطق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيما بعد 6 أشهر (الفقرة الأخيرة من نفس المادة).

وتكون الأوامر الصادرة عن رئيس القسم الاجتماعي قابلة للاستئناف، لكن لا يكون لهذا الاستئناف أثر موقف(المادة 507 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية). ويأمر رئيس القسم الاجتماعي بالتنفيذ الفوري للأمر تحت طائلة غرامة تهديدية طبقا لما ينص عليه تشريع العمل(المادة 509 من نفس القانون).

ويجوز تقديم طلب التنفيذ الفوري إلى رئيس القسم الاجتماعي في الحالتين التاليتين[48]:

- حالة الامتناع عن تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف،

[48] راجع المادة 508 من القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعدل والمتمم، مصدر سابق.

- حالة الامتناع عن التنفيذ الكلي أو الجزئي للاتفاق الجماعي للعمل، يكون فيه ممثلو العمال طرفا، وواحد أو أكثر من أصحاب العمل.

ثانيا: منازعات العمل الجماعية وطرق تسويتها

لا تنحصر علاقات العمل على عامل فرد ورب عمله، بل تتسع هذه العلاقات بين مجموعات عديدة من العمال وصاحب عمل واحد أو مجموعات عمال وهيئات مستخدمة عديدة، وفي هذه الصورة يتشارك هؤلاء العمال ذات الصعوبات والعوائق والعراقيل في مجال عملهم ومن ثم تتحد أهدافهم ويشكلون كتلة واحدة قد تثير نزاعات مع صاحب العمل لأجل إحقاق حقوقها ودرء ما قد يصيبها من أضرار وتعسفات.

سنحاول من خلال هذا المطلب تسليط الضوء على ماهية منازعات العمل الجماعية(1)، فآليات تسويتها(2).

1. ماهية منازعات العمل الجماعية

تعرف منازعة العمل الجماعية لدى بعض الفقه بأنها: "ذلك الخلاف القائم بين مجموعة العمال أو فريق منهم، وبين صاحب العمل أو مجموعة أصحاب العمل حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم أو اتفاق، بينهم يتعلق بظروف أو شروط العمل الاجتماعية منها والمهنية"[49].

أما في التشريع الجزائري فجاء تعريف هذا الصنف من المنازعات ضمن نص المادة 2 من القانون 90-02[50] المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب بأنها: "يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم ...".

وبعد إلغاء القانون 90-02 بموجب القانون 23-08، بات هذا النزاع معرفا ضمن نص المادة 2 من هذا القانون بأنه: "يُعد نزاعا جماعيا للعمل، كل نزاع مسير بموجب أحكام هذا القانون وكل خلاف يتعلق

---

[49] نقلا عن: الجيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، القبة، الجزائر، 2005، ص 213.

[50] قانون رقم 90-02، مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية عدد 6، مؤرخة في 11 رجب عام 1410 الموافق7 فبراير سنة 1990، ملغى.

بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل بين مجموعة من العمال الأجراء أو ممثليهم النقابيين من جهة، ومستخدم أو مجموعة من المستخدمين أو ممثليهم النقابيين من جهة أخرى، لم تتم تسويته في إطار الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون".

بينما عرفه البعض بأنه الخلاف الذي يقوم بين العمال والهيئة المستخدمة، يدور مضمونه حول مصلحة جماعية تهم مجموعة من العمال، لذا يتوجب توافر جملة من الشروط أو المعايير الموضوعية والشكلية، فيجب أن يمس النزاع الجماعي مجموعة من العمال منضمين لنقابات أو ليسوا كذلك، أن يكون المستخدم واحدا أو متعددا طرفا فيه، هذا من حيث الشكل أم من الناحية الموضوعية فيتوجب أن يدور الخلاف حول الحقوق أو المصالح الجماعية ومثالها تطبيق اتفاقية عمل جماعية، أو زيادة في الأجور أو التسريح الجماعي، فالنزاع قد يكون فرديا في البداية ثم يتحول إلى نزاع جماعي، أو قد يكون فرديا وجماعيا في ذات الوقت على سبيل المثال تسريح عامل بسبب نشاطه النقابي[51].

إذن النزاع الجماعي للعمل هو خلاف يقوم بين العمال أو ممثليهم قانونا وبين صاحب العمل(المستخدم) أو أصحاب العمل(مستخدمين) أو ممثليهم قانونا، حيث الإجراءات المكرسة ضمن هذا القانون لم تجدي نفعا لتسويته.

2. طرق تسوية المنازعات الجماعية للعمل

نجد في مجال نزاعات العمل الجماعية طائفتين من الحلول لفض هذه النزاعات أقرها المشرع الجزائري في القوانين المتتالية في هذا المجال، آخرها القانون 23-08، تتمثل أولى هذه السبل في تفعيل آليات الوقاية وهذا تفاديا لتداعيات قد تتجاوز امكانيات وسعة تحمل أطراف النزاع (أ)، لكن أحيانا لا تؤتي هذه الحلول الوقائية أُكلها فيضطر أطراف النزاع لمعالجتها بإنفاذ ما قرر لها من آليات علاجية وهذا تطلعا لوضع حد لها والخروج بحلول ترضي أطراف النزاع ككل (ب)، أما إن لم تأت هذه الحلول الوقائية أو العلاجية المقررة قانونا أية نتائج يرتضيها العمال فقد أقر لهم القانون حقا وهو حق دستوري يمارس في إطار القانون، يمكن للعمال من خلاله الوصول إلى حلول مناسبة مع المستخدمين، إنه الإضراب (ت).

---

[51] رشيد واضح، مرجع سابق، ص 178-179.

أ. السبل الوقائية لفض نزاعات العمل الجماعية

هي جملة من الإجراءات التي أقرتها النصوص القانونية لإزالة أسباب الخلاف القائم بين العمال وصاحب العمل، تتمثل في آلية التفاوض (1) وآلية اللجان المشتركة (2). ويتم تفعيل هذه الإجراءات في الهيئات المستخدمة.

1. التفاوض كآلية وقائية لفض نزاعات العمل الجماعية

أوجب المشرع من خلال نص المادة 5 من القانون 23-08 تفعيل هذه الخطوة لإيجاد حلول لما يقوم من خلافات بين العمال وصاحب العمل. تنص المادة: "يعقد المستخدمون وممثلو العمال وجوبا اجتماعات دورية قصد دراسة، بصفة مشتركة، وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل الهيئات المستخدمة".

إذن يتوجب على الأطراف المتنازعة من عمال وصاحب العمل القيام باجتماعات دورية للتفاوض حول ما قد يثور بينهم من خلافات وهذا لوضع حد لها قبل أن تتفاقم وتصبح نزاعات مستعصية.

يُعرف التفاوض بأنه: "نشاط يتمثل في وجود شخصين أو مجموعة أشخاص (فرد، جماعة، ممثلين) في مجال مترابط لإيجاد مخرج مرضي وبدون عنف للحالة الموجودة، مع الأخذ في الحسبان رأي الآخرين"[52].

يُمثل التفاوض حلا وقائيا، يتمثل في الحوار المتبادل بين أطراف النزاع قصد الوصول إلى حلول مرضية لهم جميعا وقد جعله المشرع أولى الخطوات لفض الخلافات بين أطراف عقد قبل تفاقمها وأخذها مسار النزاع الذي قد يستعصي حله.

وفي حال غياب أحكام اتفاقية حول دورية الاجتماعات فالفقرة 3 من المادة 5 من القانون 23-08 توجب عقد مثل هذه الاجتماعات مرة واحدة كل سداسي على الأقل.

كرس أيضا التفاوض ضمن جملة الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العمال في نص المادة 5 فقرة 2 من القانون 90-11. بينما خص التفاوض الجماعي ضمن هذا القانون بباب سادس.

---

[52] نقلا عن: شريفة رزيوق، "دور المفاوضة والاتفاقية في ترقية علاقات العمل'، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 06، العدد 01، جانفي 2019، ص 816.

كذلك أقر المشرع هذا الحل من خلال دائما القانون 23-08 لفض منازعات العمل التي تقوم في المؤسسات والإدارات العمومية وهذا في نص المادة 22 منه. بينما ما سبق طرحه فهو يخص تسوية النزاعات في الهيئات المستخدمة للقطاع الاقتصادي.

ونجد لهذا الحل تكريسا في عديد الاتفاقيات الجماعية المبرمة بين العمال وأصحاب العمل، من ذلك الاتفاقية الجماعية لعمال التعاضدية الفلاحية في مادتها 90 والتي تنص على: "من أجل تفادي أي نزاع في العمل، ينظم المستخدم، وممثلي العمال اجتماعات دورية كل ثلاثة أشهر، من أجل الدراسة والتقييم المشترك لوضعية علاقات العمل المهنية والاجتماعية، والظروف العامة للعمل"[53].

2. اللجوء إلى اللجان المشتركة لتسوية نزاعات العمل الجماعية

تُقر المادة 7 من القانون 23-08 اللجوء إلى هذه اللجان المشتركة لوضع حد للخلافات التي قد تثور بين العمال وصاحب العمل، حيث جاء فيها أن في حال قيام نزاع جماعي بين ممثلي العمال والمستخدمين، فيباشر الطرفان إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية والتي يكونون طرفا فيها.

كما تكرس المادة 120 من القانون 90-11 في فقرتها 11 اللجوء إلى هذا الحل حيث تنص على: "تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية:

... 11- إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل..".

وتسمى هذه المصالحة بالمصالحة الداخلية حيث تتم إجراءاتها في إطار الهيئة المستخدمة وهو ما أشارت له الفقرة 2 من المادة 7 من القانون 23-08.

وفي حال فشل هذه الحلول تُفعل الحلول العلاجية بدءا بالمصالحة القانونية على مستوى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

---

[53] نقلا عن: سليمان أحمية، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية ... بين الإطار القانوني والواقع العملي'، مداخلة ألقيت في الملتقى الدولي الموسوم بـ 'الطرق البديلة لحل النزاعات'، جامعة الجزائر 1، 6-7 ماي 2014، منشورة في حوليات جامعة الجزائر، سلسلة خاصة بالملتقيات والندوات، العدد 3 مارس 2014، ص 162.

ب. السبل العلاجية لفض منازعات العمل الجماعية

تتمثل هذه الحلول العلاجية في المصالحة (1) فالوساطة (2) والتحكيم (3).

1. المصالحة كوسيلة لمعالجة نزاعات العمل الجماعية

تعرف المصالحة ضمن نص المادة 4 من القانون 23-08: "المصالحة: كيفية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل بمساعدة الغير يدعى "قائما بالمصالحة"، يمكن النص عليها في اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.

تهدف المصالحة إلى تقريب أطراف النزاع ومواجهتهم ومحاولة إيجاد اتفاق ودي.

في حالة عدم وجود إجراءات المصالحة الاتفاقية أو في حالة فشلها، يجب على الأطراف، عندئذ، احترام إجراءات المصالحة المنصوص عليها في القانون أمام مفتشية العمل."

المشرع من خلال نصوص القانون 23-08 تعرض للمصالحة على مستوى الهيئات المستخدمة للقطاع الاقتصادي وأيضا في المؤسسات والإدارات العمومية، فأما الأولى وتبعا لما تقرره المادة 8 من هذا القانون فبعد فشل المصالحة الاتفاقية الداخلية، يقوم مفتش العمل المخطر بالنزاع الجماعي بإجراء المصالحة بين طرفي النزاع(ممثل العمال والمستخدم)، حيث يستدعي الطرفين المتنازعين إلى جلسة أولى للمصالحة التي يجب أن تنعقد خلال 8 أيام عمل الموالية للإخطار، وهذا لتسجيل موقف كل طرف في محل النزاع. فله أن يباشر تحقيق لدى المستخدم وممثل العمال(المنظمة النقابية للعمال)، فيحق له المطالبة بأي وثيقة أو معلومة ذات طبيعة محاسبية أو مالية أو إحصائية أو إدارية قد تساعده في إجراء المصالحة. ويتعين على الأطراف المتنازعة تسهيل العمل على مفتش العمل.

وأطراف النزاع ملزمون بالحضور إلى اجتماعات التشاور وجلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل... وفي حال لم يمثل أحد الأطراف فلمفتش العمل أن يستدعيه في أجل لا يتجاوز 72 ساعة(المادة 9 من نفس القانون). وفي حال عدم استجابة أحد الطرفين للاستدعاء الثاني بعد انقضاء الأجل المحدد في المادة 9، فمفتش العمل يحرر محضر مخالفة ومحضر بالغياب والذي يعتبر معاينة لعدم المصالحة(المادة 10 من نفس القانون).

بعد انقضاء 15مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز 15 يوم عمل بدءا من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان، وتدون فيه المسائل المتفق عليها وتلك التي لا يزال النزاع قائما بشأنها. حيث تصبح المسائل المتفق عليها نافذة من اليوم الذي يودع فيه الطرف الأكثر استعجالا محضر المصالحة لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة إقليميا (المادة 11 من نفس القانون).

أما في حال فشل مساعي مفتش العمل للمصالحة في النزاع الجماعي للعمل كله أو بعضه، فمفتش العمل يعد محضرا بعدم المصالحة، ويتم إرسال محضر الغياب أو محضر عدم المصالحة بأي وسيلة قانونية إلى طرفي النزاع وإلى الوالي المختص إقليميا والوزير المكلف بالعمل (المادة 12 من نفس القانون).

وتقرر المادة 13 حالة خاصة لتفعيل المصالحة، تتمثل في حالة تجاوز النزاع الجماعي نطاق المؤسسة ويكون له تأثير على خدمة أساسية، فيمكن لوزير القطاع المعني أن يخطر في أجل 8 أيام عمل من تاريخ محضر عدم المصالحة، الوزير المكلف بالعمل الذي يمكنه أن يكلف مفتش العمل ليقوم بإجراء مصالحة ثانية حول جميع مسائل النزاع أو بعضها. وتستأنف إجراءات المصالحة، في التاريخ الذي حدده مفتش العمل لإجراء هذه المصالحة بعد أخذ رأي الأطراف المتنازعة، ويحدد تاريخ انتهاء هذه المصالحة بخمسة أيام عمل التي تلي استلام طلب وزير القطاع المعني ما لم يتفق طرفا النزاع على تمديد هذا الأجل.

أما عن المصالحة في إطار المؤسسات والإدارات العمومية، فتنظمها المواد من 23 إلى 27 من نفس القانون. ففي حالة حدوث نزاع جماعي للعمل حول كل المسائل المدروسة أو بعضها، يخطر ممثلو العمال بواسطة طعن من جهة السلطات العمومية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية ومن جهة ثانية الوزراء أو ممثليهم المؤهلين في حال كانت المؤسسات أو الإدارات المعنية بالنزاع تابعة لاختصاصهم أو كان النزاع الجماعي للعمل يكتسي طابعا جهويا أو وطنيا(المادة 23 من نفس القانون).

وفي حال لم تتم تسوية مسائل النزاع موضوع الطعن المنصوص عليها في المادة 23 سالفة الذكر، تستدعي السلطة السلمية العليا خلال 8 أيام عمل الموالية لإخطارها طرفي النزاع إلى اجتماع المصالحة وهذا بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ومفتشية العمل المختصة إقليميا(المادة 24 من نفس القانون).

وتكون نتائج اجتماع المصالحة تبعا لمضمون محل النزاع:

- إذا كان محل النزاع يتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي، فتتخذ السلطة السلمية العليا التي تم إخطارها التدابير اللازمة لضمان تنفيذ هذا الالتزام في أجل لا يتجاوز 30 يوم عمل من تاريخ الإخطار(المادة 25 من نفس القانون).

- إذا كان محل النزاع الجماعي يخص تأويلات لأحكام تشريعية أو تنظيمية أو مسائل لا يمكن التكفل بها في إطار هذه الأحكام المعمول بها، فتُخطر السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب ما تقرره المادة 27 من نفس القانون، من قبل السلطة السلمية العليا من أجل إخضاع المسائل محل النزاع للمجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية (المادة 26 من نفس القانون). ففي إطار تفعيل إجراء المصالحة لتسوية النزاعات الجماعية في العمل، استحدث القانون رقم 23-08 مجلسا متساوي الأعضاء للوظيفة العمومية، يتشكل من ممثلي الإدارة وممثلي العمال ويوضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية (المادة 34 من نفس القانون). ويعد هذا المجلس جهازا للمصالحة في مجال النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية (المادة 35 من نفس القانون). وتُلزم الأطراف المتنازعة بحضور جميع اجتماعات المصالحة التي ينظمها هذا المجلس (المادة 36 من نفس القانون).

لا يجب أن يتجاوز إجراء المصالحة 15 يوم عمل بدءا من تاريخ الاجتماع الأول، وبنهاية هذا الاجراء تعد السلطة السلمية العليا محضرا يوقعه طرفا النزاع يتضمن الاتفاقات الحاصلة وعند الاقتضاء الاقتراحات المقدمة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والمتعلقة بأشكال وإجراءات التكفل بالمسائل التي لم تتم تسويتها (المادة 27 من نفس القانون).

2. تفعيل الوساطة لفض نزاعات العمل الجماعية

ظهرت الوساطة كآلية لتسوية الخلافات الجماعية في مجال العمل في القانون الأمريكي سنة 1948، حيث أنشئت المصلحة الفيدرالية للوساطة والمصالحة[54]. وتعتبر من مستحدثات القانون 90-02، نظمها في المواد من 9 إلى 12.

---

[54] الصديق ريكلي، 'الوساطة كطريقة مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وديا طبقا لأحكام القانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990'، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 44، ديسمبر 2015، ص 273.

وتعرف الوساطة لدى البعض بأنها: "احتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما، حيث يقدمان له كل المعلومات والمعطيات المتعلقة بالخلاف، والملابسات التي تحيط به، ثم يتركان له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل أو الحلول المناسبة له".

أما ضمن نصوص القانون 23-08 فعرفتها دائما المادة 4 منه في فقرتها 2 بأنها: "الوساطة: إجراء يتم من خلاله إسناد النزاعات الجماعية للعمل إلى الغير يدعى "وسيط" يختار بالاتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، وتتمثل مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي".

كرست الوساطة كحل علاجي لنزاعات العمل الجماعية في المواد من 14 إلى 19 من القانون 23-08.

حسب المادة 14 فالوساطة تعد الحل البديل في حال فشل المصالحة كليا أو جزئيا، حيث يتم عرض النزاع الجماعي للعمل وجوبا على وسيط في أجل 15 يوم عمل التي تلي تاريخ محضر الغياب أو عدم المصالحة، وفي هذه الحالة يتوجب على أطراف النزاع تعيين وسيط باتفاق مشترك يختار من القائمة المذكورة في المادة 38. فحسب هذه المادة يقوم الوزير المكلف بالعمل بتحديد قائمة الوسطاء وهذا بعد استشارة المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني، ويتم إعلام أعضاء الحكومة والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والولاة ورؤساء المجالس الشعبية البلدية والمفتشيات الولائية للعمل بهذه القائمة، وتراجع هذه القائمة عند الاقتضاء بنفس الأشكال.

أما عن الصلاحيات المخولة للوسيط فنطاقها يكون في حدود المهمة الموكلة له، فهو يقوم بالتحقيقات والتحريات اللازمة ليكون على إطلاع بالوضع الاقتصادي للهيئة المستخدمة وكذا وضعية العمال المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل، ويمكنه أن يطلب كافة الوثائق والمعلومات ذات الطبيعة الاقتصادية أو المحاسبية أو الإحصائية أو المالية أو الإدارية التي تساعده في أداء مهمته، وله أيضا أن يستعين بالخبراء وبأي شخص مؤهل، لكن في إطار أداء مهمته يلزم الوسيط بالسر المهني إزاء الغير(المادة 16 من نفس القانون).

بتمام هذه التحقيقات والتحريات وجمع المعلومات والوثائق، يعرض الوسيط اقتراحاته لفض النزاع في شكل توصيات معللة على أطراف النزاع وهذا في أجل أقصاه 10 أيام عمل من تاريخ استلامه الملف الخاص بالنزاع الجماعي للعمل، يمكن تمديد هذا الأجل إلى 8 أيام عمل على الأكثر وهذا باتفاق

طرفي النزاع. ويرسل الوسيط الاقتراحات السابق ذكرها كتابيا إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا (المادة 17 من نفس القانون).

وفي أجل 8 أيام عمل بدءا من تاريخ استلام اقتراحات تسوية النزاع الجماعي للعمل، يتوجب على الطرفين تبليغ الوسيط بأية وسيلة قانونية مع إشعار بالاستلام بقبول اقتراحاته أو عند الاقتضاء برفضها مع إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا بذلك. أما إن لم يرد طرفا النزاع في أجل 8 أيام عمل من تاريخ تسليمها، فاقتراحات الوسيط تعتبر مرفوضة من هذين الطرفين. لكن إن رضيا بالاقتراحات فيحرر اتفاق جماعي للعمل ويوقعا عليه، ومن ثم يُلزمان بتنفيذه في الآجال وتبعا للشروط المتفق عليها بينهما وهذا بعد إيداعه من قبل الأكثر منهما استعجالا لدى مفتشية العمل وأمانة ضبط المحكمة المختصين إقليميا. وفي حال فشل الوساطة يمكن لطرفي النزاع اللجوء إلى حل آخر هو التحكيم (المادة 18 من نفس القانون).

ينهي الوسيط مهمته بإرسال خلال 48 ساعة تقرير مفصل يتضمن نتائج هذه المهمة، إلى الوزير المكلف بالعمل وإلى وزير القطاع المعني وإلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

أما عن تفعيل الوساطة لفض منازعات العمل الجماعية في المؤسسات والإدارات العمومية، فهو يتقارب مع إجراء الوساطة في الهيئات المستخدمة للقطاع الاقتصادي عدا في بعض التفاصيل. ففي حال فشل المصالحة في هذا المجال يعرض النزاع في أجل 15 يوم عمل على إجراء الوساطة(المادة 28 من نفس القانون). ويقوم وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي بتعيين وسيط حسب الحالة، يكون مؤهلا ويختار من قائمة الوسطاء المنصوص عليها في المادة 38 سابقة الذكر(المادة 29 من نفس القانون)، ويقوم الوسيط بما يقوم به نظيره في حالة النزاعات الجماعية للعمل في القطاع الاقتصادي، عدا أنه في حالة اتفاق طرفي النزاع يحرر الوسيط محضرا يدون فيه الاقتراحات المقبولة ثم يسلمه إلى الأطراف المعنية، وترسل نسخة منه حسب الحالة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ووزير القطاع المعني والوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي ومفتش العمل المختص إقليميا[55]. أما في حالة عدم رد الأطراف المتنازعة على مقترحات الوسيط في أجل 8 أيام من تسلمهم إياها أو في حال رفض هذه المقترحات فالوسيط يُعلم الأطراف وكذا السلطات المعنية في أجل 48 ساعة(المادة 33 من نفس القانون).

[55] راجع المادة 32 من القانون 23-08، مصدر سابق.

3. إعمال التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية

بعد استنفاذ سبيلي المصالحة والوساطة لفض المنازعات الجماعية للعمل، لا يبقى أمام طرفي النزاع سوى اللجوء إلى التحكيم، تنص المادة 20 من القانون 23-08: "عندما يتفق الطرفان على عرض نزاعهما على التحكيم، بعد فشل محاولتي المصالحة والوساطة، تطبق أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية المتعلقة بالتحكيم، مع مراعاة الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون...".

وقد عرف التحكيم بموجب نص المادة 4 من نفس القانون: "التحكيم: كيفية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، بعد اتفاق قطعي لكل من طرفي النزاع، وتنطوي على تدخل الغير يدعى "المحكم" وذلك تطبيقا للقواعد العامة للتحكيم المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

يمكن أن يكون التحكيم إلزاميا وفق الأشكال والشروط التي يحددها هذا القانون، بحسب الحالة، أمام اللجنة الوطنية للتحكيم أو اللجنة الولائية للتحكيم.

تتمثل المهمة الأساسية للتحكيم في إصدار حكم في شكل قرار تحكيمي."

تُعرف المادة 1007 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية شرط التحكيم بأنه: "شرط التحكيم هو الاتفاق الذي يلتزم بموجبه الأطراف في عقد متصل بحقوق متاحة بمفهوم المادة 1006 أعلاه، لعرض النزاعات التي قد تثار بشأن هذا العقد على التحكيم"، إذن إذا اتفقت الأطراف المتنازعة مسبقا على جعل التحكيم كآلية لفض نزاعاتهما فيلتزمون بذلك.

ويثبت شرط التحكيم بالكتابة في الإتفاقية الأصلية أو في الوثيقة التي تستند إليها وهذا تحت طائلة بطلانه. كما يجب أن يتضمن هذا الشرط تعيين المحكم أو المحكمين أو يحدد كيفيات تعيينهم وهذا أيضا تحت طائلة البطلان (المادة 1008 من نفس القانون).

وفي حال اعترضت تشكيل محكمة التحكيم صعوبة، تسبب فيها أحد الأطراف أو حدثت بمناسبة تنفيذ إجراءات تعيين المحكم أو المحكمين، فرئيس المحكمة الواقع في دائرة اختصاصها محل إبرام العقد أو محل تنفيذه هو من يقوم بتعيين المحكم أو المحكمين، وإذا كان شرط التحكيم باطلا أو غير كاف لتشكيل محكمة التحكيم، فرئيس المحكمة يعاين ذلك ويصرح بألا وجه للتحكيم (المادة 1009 من نفس القانون). ولا يعد تشكيل محكمة التحكيم صحيحا إلا إن قبل المحكم أو المحكمون المهمة المسندة لهم (الفقرة الأولى من المادة 1015 من نفس القانون). وتتشكل محكمة التحكيم من محكم أو عدة محكمين

بعدد فردي (المادة 1017 من نفس القانون). لا يجوز للمحكمين التخلي عن المهمة المسندة لهم إن هم بدأوا فيها، ولا يجوز ردهم إلا إن طرأ سبب من أسبا ب الرد بعد تعيينهم (الفقرة الأولى من المادة 1021 من نفس القانون)، وحالات رد المحكمين عددتها المادة 1016 من نفس القانون، ومن بينها ألا تتوفر فيهم المؤهلات التي اتفق عليها الأطراف.

ويجب على الأطراف الحضور أمام المحكم، أو قد يمثلهم ممثل مفوض قانونا، وكل شخص معنوي يكون طرفا في النزاع يجب أن يمثله ممثل قانوني(المادة 21 من القانون 23-08) ويجب على كل طرف تقديم دفاعه ومستنداته قبل انقضاء أجل التحكيم بـ 15 يوما على الأقل وإلا فصل المحكم اعتمادا على ما قدم له خلال هذا الأجل(المادة 1022 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية).

يصدر القرار النهائي للتحكيم خلال 30 يوم عمل الموالية لتعيين المحكمين، وتلزم الأطراف المتنازعة بتنفيذه، بغض النظر عن أي طعن مقدم من أحد الأطراف في أجل 3 أيام عمل التي تلي التبليغ حسب الأشكال والشروط المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية(الفقرة 2 من المادة 20 من القانون 23-08). وحكم التحكيم النهائي أو الجزئي أو التحضيري يكون قابلا للتنفيذ بأمر من رئيس المحكمة التي صدر في دائرة اختصاصها، ويودع أصل الحكم لدى أمانة ضبط المحكمة من قبل الطرف الذي يهمه التعجيل(الفقرة الأولى من المادة 1035 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية).

ت. تفعيل الإضراب لتسوية منازعات العمل الجماعية

كما أشرنا سابقا ضمن حقوق العامل، يعد الإضراب من بين الحقوق المقررة دستورا وقانونا، حيث يلجأ له لتحقيق بعض المطالب التي استعصى تحقيقها بجملة الآليات الأخرى التي أقرها القانون.

تبينا لهذه الآلية نبحث أولا في كيفية ممارسة الإضراب وحماية الحق فيه (1) ثم في القيود القانونية الواردة عليه لضبطه وهذا في إطار القانون 23-08 (2)، وأيضا نتبين موانع اللجوء إليه حيث وبالرغم من كون الإضراب حق يمارسه كل عامل فقد منعه المشرع عن بعض العمال تبعا لما يشغلون من وظائف ومناصب حساسة في الدولة (3)، وفي الأخير نتطرق إلى الحلول أو السبل التي سنها المشرع لتسويته (4).

1. كيفية ممارسة الإضراب وحمايته في إطار القانون

تطرقت المادة 42 من نفس القانون للمقصود بالإضراب: "يقصد بالإضراب، بمفهوم هذا القانون، توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة، يقرره العمال الأجراء أو الأعوان العموميون وفقا للأحكام والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون وبما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية، بعد استنفاذ الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الأخرى المحتملة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل".

لا يمكن اللجوء إلى الإضراب إلا بتحقق جملة من الشروط فرضها القانون 23-08 ضمن جملة من نصوصه، تتمثل هذه الشروط في:

- إستنفاذ الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية وطرق التسوية التي قد تقررها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل لفض المنازعات الجماعية للعمل، هو شرط أقرته المادة 42 سابقة الذكر.

- وجوب انعقاد جمعية عامة في أماكن العمل المعتادة يُستدعى إليها العمال، تبادر إليها منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين في حال عدم وجود منظمة نقابية وتكون تحت مسؤوليتها، ويتعين عليها إبلاغ المستخدم كتابيا قبل 48 ساعة على الأقل من انعقاد الجمعية، مقابل إشعار بالاستلام وهو ما تقرره المادة 47 من نفس القانون.

- الموافقة على الإضراب عن طريق الاقتراع السري بالأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين في جمعية عامة تضم أكثر من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل (الفقرة الأولى من المادة 48 من نفس القانون).

- إنقضاء أجل الإشعار المسبق المودع وجوبا في نفس اليوم من قبل المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع، لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا، مقابل إشعار بالاستلام (المادة 49 من نفس القانون). حيث تحدد مدة الإشعار عن طريق المفاوضة على أن لا تقل عن 10 أيام عمل من تاريخ إيداعه، إلا أن هذه المدة لا يمكن أن تقل عن 15 يوم عمل في قطاعات الأنشطة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام باستمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية، لا سيما تموين المواطنين عبر كافة التراب الوطني بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية أو المحافظة على المنشآت والأملاك الموجودة (الفقرتين 2 و3 من المادة 50 من نفس القانون). ويبدأ سريان

مدة الإشعار المسبق للإضراب بدءا من تاريخ إيداعه لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا مرفقا بمحضر المحضر القضائي المنصوص عليه في المادة 48 (الفقرة الأولى من نفس المادة). وتحت طائلة البطلان يجب أن يتضمن الإشعار المسبق للإضراب البيانات التالية:

- تسمية المنظمة النقابية التمثيلية أو أسماء وألقاب ممثلي العمال المنتخبين،

- اسم ولقب وصفة عضو هيئة القيادة والإدارة للمنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين، الموقع على الإشعار،

- تاريخ الشروع في الإضراب ومدته وسببه،

-عدد العمال المعنيين بالتصويت،

- مكان الشروع في الإضراب،

- النطاق الإقليمي للإضراب[56].

ويعد باطلا وعديم الأثر كل إشعار مسبق تبادر به منظمة نقابية لم يتم إثبات وجودها القانوني أو تمثيليتها القانونية(الفقرة الأولى من المادة 52 من نفس القانون)، أو كل إشعار بادر به ممثلون للعمال غير منتخبين طبقا لأحكام القانون 23-08(الفقرة 2 من نفس المادة).

- منع مرافقة الإضراب بأي شكل من أشكال العنف أو الترهيب أو الاستيلاء على الأماكن بطريقة عنيفة، وهذا ما تقرره الفقرة الأخيرة من المادة 45 من نفس القانون.

- منع عرقلة حرية العمل: يعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عملهم المعتاد أو استئناف أو مواصلة ممارسة نشاطهم المهني من خلال التهديد أو المناورة أو الاحتيال أو العنف أو الاعتداء (الفقرة 2 من المادة 59 من نفس القانون).

ويمنع العمال المضربون من احتلال المحلات المهنية أو أماكن عمل المستخدم أو محيطها المباشر إذا شكل عرقلة لحرية العمل (الفقرة الأولى من المادة 60 من نفس القانون).

---

[56] راجع المادة 51 من القانون 23-08، مصدر سابق.

إن ممارسة العامل للإضراب تتم في إطار تفعيل جملة من القواعد الحامية له، يمكن تعداد البعض منها:

- حق الإضراب محمي طبقا للتشريع المعمول به وممارسته لا تنهي علاقة العمل، بل يترتب عليه تعليق آثارها طيلة مدة التوقف الجماعي عن العمل، ولا يترتب على ساعات أو أيام العمل التي لم تؤد بسبب الإضراب أي حق في تقاضي الأجر (المادة 55 من نفس القانون).

- يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التشغيل أو غيره لأجل استخلاف العمال المضربين، عدا في حالات التسخير الذي تأمر به السلطات العمومية المختصة أو في حال رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان الحد الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في أحكام القانون 23-08. ولا يمكن تسليط أية عقوبة تأديبية أو اتخاذ أي إجراء تمييزي ضد العمال بسبب مشاركتهم في إضراب شرع فيه وفق الشروط المنصوص عليها في نفس القانون (المادة 56 من نفس القانون).

2. القيود القانونية الواردة على الإضراب

تنظيما وضبطا للإضراب حتى لا ينحرف عن الغايات السامية التي شرع لها، حدد المشرع ممارسته بجملة من القيود أو الحدود، تتلخص في:

- **توفير الحد الأدنى من الخدمة:** وهو ما تقرره المادة 62 من نفس القانون: "يجب القيام بكافة الإجراءات لمواصلة الأنشطة الضرورية ضمانا للحد الأدنى من الخدمة..."، ويحدد الحد الأدنى للخدمة في القطاع الاقتصادي بموجب اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل، وبنسبة لا تقل عن 30% من مجموع العمال المعنيين بالإضراب. وفي حالة غياب هذه الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي، يحدد وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، كل في مجال اختصاصه، قائمة قطاعات النشاطات ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة، وهذا بعد استشارة المنظمات الأكثر تمثيلا او ممثلي العمال المنتخبين (الفقرة 1 ،2 من المادة 63 من نفس القانون)، وكل نزاع يتعلق بتحديد الحد الأدنى من الخدمة يمكن رفعه أمام الجهة القضائية المختصة (الفقرة 3 من نفس المادة).

وتحدد المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 23-361[57] قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا أثناء ممارسة الإضراب، من بين هذه المصالح التي جاء تعدادها في هذه المادة نجد ما يلي:

- ✓ المصالح العمومية للصحة والمداومة والاستعجالات وصرف وتوزيع الأدوية ومخابر التحاليل الطبية،
- ✓ المصالح المكلفة بإنتاج وتموين وتوزيع المواد الصحية لا سيما المواد الصيدلانية والمستلزمات الطبية،
- ✓ مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة...

- **تسخير بعض العمال المضربين:** تبعا لما جاء في نص المادة 65 من القانون 23-08، يمكن أن يأمر وزير القطاع المعني بالإضراب أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، بتسخير العمال المضربين التابعين للهيئات والإدارات العمومية أو المؤسسات والذين يشغلون مناصب عمل ضرورية:

- ✓ لأمن الأشخاص والمنشآت والأملاك،
- ✓ لاستمرار المصالح العمومية الأساسية،
- ✓ لتوفير الحاجيات الحيوية للبلاد،
- ✓ لتموين السكان أو لمواجهة كل حالة استثنائية صحية أو مستعجلة.

وكل عامل معني بقرار التسخير يبلغ من قبل المستخدم أو ممثله القانوني.

وكل عامل يرفض تنفيذ قرار التسخير، يعتبر مرتكبا لخطأ مهني جسيم، وتطبق في حقه الإجراءات التأديبية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، وهذا دون الإخلال بما يقرره قانون العقوبات من أحكام في ذات الموضوع (المادة 66 من نفس القانون).

- **منع بعض فئات العمال من اللجوء إلى الإضراب:** بالرغم من أن الإضراب شرع دستورا وقانونا كحق من حقوق العمال، إلا أن كليهما يمنع القيام به في بعض قطاعات الأنشطة وبالتالي منع بعض

---

[57] مرسوم تنفيذي رقم 23-361، مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023، يحدد قائمة الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف المنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، جريدة رسمية عدد 67، مؤرخة في 3 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 18أكتوبر سنة 2023.

الأشخاص من ممارسته، تنص الفقرة 2 من المادة 70 من التعديل الدستوري لسنة 2020 على: "يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأنشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للأمة"، كما عددت المادة 67 من القانون 23-08 جملة من العمال الذين يحرم أو يمنع عليهم ممارسة هذا الحق وهم:

- المستخدمين العاملين في مجالات الدفاع والأمن الوطنيين،

- الذين يؤدون وظائف السلطة باسم الدولة،

- الذين يشغلون وظائف في قطاعات استراتيجية وحساسة من حيث السيادة أو في الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة التي قد يؤدي توقفها إلى تعريض حياة المواطن أو سلامته أو صحته للخطر.

وهذه الفئات من العمال الممنوع عليها اللجوء إلى الإضراب، تخضع النزاعات الجماعية للعمل التي تكون طرفا فيها إلى إجراءات التسوية الإجبارية وعند الإقتضاء إلى الدراسة من طرف اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم (المادة 68 من نفس القانون).

وتعدد أيضا المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 23-361 قائمة القطاعات التي يمنع فيها اللجوء إلى الإضراب وهي مجالات الدفاع والأمن الوطنيين والقطاعات الاستراتيجية والحساسة من حيث السيادة أو الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة، وأيضا الحفاظ على استمرارية المصالح العمومية الأساسية وضمان توفير الاحتياجات الأساسية للبلاد والسكان والتي قد يؤدي انقطاعها إلى تعريض حياة المواطن أو سلامته أو صحته إلى الخطر أو قد يؤدي الإضراب من خلال آثاره إلى أزمة خطيرة.

وحسب الفقرة الأخيرة من المادة 8 دائما، تشمل هذه القطاعات خاصة مصالح العدل والداخلية والحماية المدنية والشؤون الخارجية والمالية والشؤون الدينية والطاقة والنقل والفلاحة والتربية والتكوين والتعليم المهنيين.

أيضا عددت المادة 45 من نفس القانون مجموعة من الإضرابات الممنوعة قانونا أو التي تعد غير قانونية في مفهوم القانون 23-08 وهي التي:

- ✓ تنظم لأسباب سياسية،
- ✓ تكون مفاجئة أو مفتوحة أو متقطعة أو تضامنية،
- ✓ تنظم لأسباب أو مطالب غير اجتماعية ومهنية،
- ✓ تشرع فيها منظمة نقابية لم يثبت وجودها القانوني أو تمثيليتها النقابية،
- ✓ لم يتم الموافقة عليها من قبل أغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة،
- ✓ لم يسبقها إشعار مسبق،
- ✓ يُشرع فيها قبل استنفاذ إجراءات التسوية طبقا لأحكام القانون 23-08،
- ✓ يشرع فيها بعد اللجوء إلى التحكيم،
- ✓ تكون مرفقة بعنف أو اعتداء أو تهديد أو مناورات بهدف المساس بحرية العمل،
- ✓ تكون خرقا لأحكام اتفاق مصالحة أو وساطة أو لقرار تحكيمي حائز على القوة التنفيذية.

3. سبل تسوية الإضراب

يمكن تسوية الإضراب بواسطة أولا عملية التفاوض وهذا ما تكرسه المادة 69 من نفس القانون، حيث تنص على: "يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل، خلال مدة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب، مواصلة المفاوضات لتسوية الخلاف موضوع النزاع.

إذا ظهر عنصر أساسي جديد إيجابي لتسوية النزاع الجماعي خلال المفاوضات، فإنه يجب على ممثلي العمال إشعار العمال أو الأعوان العموميين المجتمعين في جمعية عامة بذلك، ويجب على هؤلاء أن يقرروا، وفق أحكام هذا القانون، العودة إلى العمل من عدمه.

ويشارك المستخدم أو ممثله المفوض قانونا في الجمعية العامة".

وفي حال استمر الإضراب فيمكن لوزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال، عرض النزاع الجماعي للعمل حسب الحالة، على اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم، وهذا في حال اقتضت ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة أو إن تعلق الإضراب بقطاعات النشاطات المنصوص عليها في المادة 62 والمذكورة آنفا[58].

[58] راجع المادة 70 من القانون 23-08، مصدر سابق.

تختص اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في البت في النزاعات الجماعية للعمل الخاصة بالمستخدمين الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب وأيضا النزاعات الجماعية للعمل الممتدة حسب الحالة إلى عدة ولايات أو إلى كامل التراب الوطني أو على المستوى الولائي والتي تعرض عليها ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة 70 حول المسائل والاقتراحات المدونة في المحضر الذي يثبت إما فشل المصالحة أو الوساطة (المادة 71 من نفس القانون).

تتشكل اللجنة الوطنية للتحكيم التي يرأسها قاض لدى الجهة القضائية المختصة، من عدد متساو من ممثلي القطاعات الوزارية المعنية ومن ممثلي المنظمات النقابية للعمال وللمستخدمين الأكثر تمثيلا (المادة 73 من نفس القانون). أما اللجنة الولائية للتحكيم فتؤسس لدى كل ولاية، يرأسها قاض لدى الجهة القضائية المختصة، وتتشكل من عدد متساو من ممثلين عن الإدارات المحلية والمنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلا (المادة 74 من نفس القانون).

ويجب على طرفي النزاع الجماعي للعمل تقديم كل التسهيلات وتوفير كافة المستندات والمعلومات التي تتعلق بالنزاع بناء على طلب اللجنة الوطنية أو الولائية للتحكيم (الفقرة الأولى من المادة 76 من نفس القانون).

تصدر اللجنة الولائية للتحكيم قرار التحكيم بشأن النزاع في أجل لا يتجاوز 15 يوم عمل من تاريخ مثول طرفي النزاع أمامها (الفقرة 2 من المادة 75 من نفس القانون).

وتصبح قرارات اللجنة الوطنية للتحكيم واللجنة الولائية للتحكيم نافذة من قبل الجهات القضائية المختصة. وتبلغ إلى الأطراف المتنازعة خلال 3 أيام عمل الموالية لتاريخ صدورها، حسب الحالة، من قبل رئيس كل لجنة. وترسل نسخة من هذه القرارات إلى الوزير المكلف بالعمل إن هي صدرت عن اللجنة الوطنية للتحكيم وإلى المفتشية الولائية للعمل المختصة إقليميا إذا صدرت عن اللجنة الولائية للتحكيم (المادة 77 من نفس القانون).

ثالثا: الجزاءات المقررة لمخالفة أحكام تسوية منازعات العمل الجماعية

أقر القانون 23-08 جملة من الجزاءات سواء في حق العامل أو المستخدم المخالف لأحكام تسوية هذه النزاعات، من ذلك مثلا ما تقرره المادة 79، حيث يعاقب المستخدم الذي لا يفي بالتزاماته فيما يخص الاجتماعات الدورية المنصوص عليها في المادتين 5 و22، سواء تعلق الأمر بالتزاماته القانونية

والتنظيمية أو تلك الناتجة عن اتفاقية عمل أو اتفاق جماعي للعمل، بغرامة مالية من 100 ألف دج إلى 200 ألف دج، وفي حالة العود تضاعف الغرامة.

تقرر أيضا المادة 80 غرامة مالية تتراوح بين 20 ألف دج و50 ألف دج، في حق كل طرف في نزاع جماعي تغيب دون مبرر مشروع عن جلسات واجتماعات المصالحة والوساطة والتحكيم التي أقرها القانون 23-08. وفي حالة العود تضاعف الغرامة.

ودون الإخلال بما يقرره قانون العقوبات في هذا المجال، يعاقب بالحبس من 3 أشهر إلى 6 أشهر وبغرامة من 50 ألف دج إلى 100 ألف دج أو بإحدى العقوبتين، كل من يرفض تقديم وثائق للقائمين بالمصالحة والوساطة والتحكيم، أو يقدم لهم معلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو يقوم بمناورة أو احتيال للضغط عليهم بغية توجيه توصياتهم أو قراراتهم (المادة 81 من نفس القانون).

أما من خرق عمدا الأحكام المتعلقة بإجراءات تسوية النزاع الجماعي للعمل فتقرر في حقه المادة 82 كعقوبة غرامة مالية تقدر بين 50 ألف و100 ألف دج.

أيضا يعاقب المستخدم أو ممثلو العمال أو أي شخص آخر بغرامة من 20 ألف إلى 50 ألف دج، إن هو لم ينفذ عمدا أحكام اتفاقات المصالحة أو الوساطة وقرارات التحكيم الحائزة للقوة التنفيذية (المادة 83).

ولأن الإضراب حق أقره الدستور والقانون لكل عامل، فكل مستخدم يمس أو يحاول المساس بممارسة هذا الحق يعاقب بالحبس من 3 أشهر إلى 6 أشهر وبغرامة من 20 ألف دج إلى 50 ألف دج أو بإحدى هاتين العقوبتين (الفقرة الأولى من المادة 84). أما إن نتج عن ممارسة هذا الحق عقوبة تأديبية أو عنف أو تهديد و/ أو اعتداء فيعاقب بالحبس من 6 أشهر إلى سنة وبغرامة من 50 ألف دج إلى 100 ألف دج أو بإحدى هاتين العقوبتين (الفقرة الثانية من نفس المادة).

ويعاقب بالحبس من 3 أشهر إلى 6 أشهر وبغرامة من 50 ألف دج إلى 100 ألف دج أو بإحدى العقوبتين، كل من تسبب أو حاول أن يتسبب في إضراب عن العمل مخالف لما قرره القانون 23-08، أو عمل على استمراره أو حاول من أجل استمراره (الفقرة الأولى من المادة 85). وفي حال صاحب هذا الإضراب عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات فيعاقب بالحبس من 6 أشهر إلى سنة وبغرامة من 100 ألف دج إلى 200 ألف دج أو بإحدى العقوبتين (الفقرة الثانية من نفس المادة).

وكل عامل أجير أو عون عمومي لا ينفذ دون مبرر أو يتوقف عن تطبيق التدابير التنظيمية للحد الأدنى من الخدمة ولو مؤقتا، أو يرفض تنفيذ قرار التسخير الذي أبلغ به طبقا لأحكام القانون 23-08، يعاقب بغرامة من 20 ألف دج إلى 50 ألف دج، وهذا دون الإخلال بما تقرره المادة 66 من عقوبات تأديبية (المادة 86).

وكل من قام بإتلاف أو محاولة إتلاف أثناء الإضراب أية أغراض أو آلات أو مواد أو سلع أو أجهزة أو أدوات تابعة للهيئة المستخدمة أو مارس مناورة احتيالية أو تهديد أو عنف و/أو اعتداء الغاية منه عرقلة حرية العمل، يعاقب بالحبس من 3 أشهر إلى 6 أشهر وبغرامة من 20 ألف دج إلى 50 ألف دج أو بإحدى العقوبتين وهذا دون الإخلال بما يقرره قانون العقوبات في هذا الشأن(المادة 87).